

AVALIAÇÃO DO PROGRAMA PAÍS PARA O TRABALHO DECENTE DE CABO VERDE (PPTD) | 2012-2015

RELATÓRIO FINAL

NOME DOS AVALIADORES:

José Agnelo Sanches e Johanna Bruet

Outubro de 2015

ÍNDICE

1. CONTEXTO DO PROGRAMA E DA AVALIAÇÃO	10
1.1. Perfil de Cabo Verde na perspectiva do PPTD	10
1.2. O PPTD Cabo Verde 2012-2015	12
1.3. Objetivos da avaliação	13
1.4. Metodologia	14
1.5. Constrangimentos para a avaliação	15
2. AVALIAÇÃO DO PPTD 2012-2015 CABO VERDE	17
2.1. Pertinência e coerência do PPTD	17
2.1.1. Pertinência com a Agenda de Trabalho Decente da OIT	17
2.1.2. Coerência do PPTD de Cabo Verde com o DECRP III e com o UNDAF 2012-2016	17
2.1.2.1. Coerência com o DECRPIII	19
2.1.2.2. Coerência com o UNDAF 2012-2016	20
2.1.3. Envolvimento dos mandantes tripartidos e de outras instituições.....	21
2.2. Resultados globais do PPTD	21
2.2.1. Capacidades e vantagens comparativas e eficiência da OIT	22
2.2.2. Parcerias estratégicas e capacidades tripartidas dos mandantes.....	23
2.2.3. Organização, seguimento e avaliação.....	25
2.3. Resultados específicos, progressos e desempenho	26
2.3.1. EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres	27
2.3.2. EIXO PRIRITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis	31
2.4. Lições e Desafios.....	34
2.4.1. Lições a apreender - as boas práticas	34
2.4.2. Desafios e constrangimentos.....	34
2.5. Conclusões e Recomendações.....	36
3. BIBLIOGRAFIA	40
4. ANEXOS	41

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1. Resumo da realização dos resultados

QUADRO 2. Inflação e desemprego em Cabo Verde

QUADRO 3. Taxa de desemprego (%) por grupo etário, meio de residência e sexo

QUADRO 4. Prioridades e resultados do PPTD de Cabo Verde 2012-2015

QUADRO 5. Instituições entrevistadas

QUADRO 6. Coerência do PPTD com o DCRP e UNDAF

QUADRO 7. Resumo da realização dos resultados

SIGLAS E ABREVIATURAS

ADEI	Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação
AECID	Agência Espanhola de Cooperação Internacional Desenvolvimento
AJEC	Associação de Jovens Empresários de Cabo Verde
BCV	Banco de Cabo Verde
BIT	Bureau International du Travail
BQE	Bolsa de Qualificação e Emprego
CCB/AE	Câmara do Comércio de Barlavento/ Agremiação Empresarial
CCISS	Câmara do Comércio, Indústria e Serviços de Sotavento
CCSL	Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres
CEFP	Centro de Emprego e Formação Profissional
CNPS	Centro Nacional de Pensões Sociais
DECRP	Documento de Estratégia de Crescimento e Redução da Pobreza
DGTE	Direção Geral de Trabalho e Emprego
ECV	Escudo Cabo-verdiano
EHTCV	Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
MJEDRH	Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos
ODM	Objetivos do Desenvolvimento do Milénio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PADFI	Programa de Apoio ao Desenvolvimento das Finanças Inclusivas em Cabo Verde
PAENCE	Programa de Apoio a Estratégia Nacional de Criação de Emprego
PME's	Pequenas e Médias Empresas
PPTD	Programa País para o Trabalho Decente
SOAT	Seguros Obrigatório de Acidentes do Trabalho
UNTC-CS	União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Governo de Cabo Verde e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) acordaram, em 2011, sobre a implementação do Programa País para o Trabalho Decente (PPTD) no quadro tripartido dos mandantes. Esse instrumento de orientação das intervenções e de mobilização de recursos e parcerias para a promoção do trabalho decente alinha-se com as prioridades de desenvolvimento de Cabo Verde a médio prazo (2012-2015) e inscreve-se tanto nas orientações definidas pelo governo, como nas respostas do Sistema das Nações Unidas em Cabo Verde.

O PPTD de Cabo Verde comporta 2 prioridades: a Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres; e a Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis.

Os três mandantes da OIT - governo, patronato e sindicatos - envolveram-se (embora com diferentes níveis de implicação) na identificação das prioridades e resultados esperados quanto ao trabalho decente e colaboraram na implementação das atividades definidas, estando o governo através das estruturas centrais do Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (MJEDRH) e as principais instituições interessadas, na liderança de todo o processo.

A representação do BIT (Bureau International du Travail) na Praia e o escritório de Dakar assumiram o papel de parceiro técnico e financeiro na promoção das parcerias e mobilização de recursos e assumiram um papel ativo na gestão operacional das ações.

A presente avaliação tem por objetivo apreciar os resultados, analisar as dificuldades encontradas e formular recomendações para as futuras intervenções. A metodologia utilizada para efetuar este relatório baseou-se na análise documental e na realização de entrevistas com os principais parceiros. Os principais constrangimentos identificados foram a ausência de estrutura de seguimento e avaliação; a inexistência de alguns dados setoriais; e o facto de não se ter procedido à atualização do PPTD. Contudo, fez-se o necessário para conduzir a avaliação com a maior qualidade possível.

Foi verificada a coerência do PPTD com a Agenda do Trabalho decente da OIT, com as prioridades inscritas no DECRP III¹ e no UNDAF². Verificou-se igualmente que o PPTD também enquadra-se na perspetiva da realização dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), para o qual deverá ter contribuído.

Os mandantes tripartidos confirmaram que foram solicitados na altura da elaboração do PPTD para partilharem as suas preocupações e recomendações. É de notar uma participação ativa das centrais sindicais que estão hoje satisfeitas com as prioridades estabelecidas no PPTD e com as ações previstas e implementadas. Já quanto aos empregadores constatou-se uma fraca participação dos seus representantes.

¹ Documento de Estratégia de Crescimento e Redução da Pobreza III.

² Plano Quadro das Nações Unidas para Ajuda ao Desenvolvimento – na tradução do inglês “United Nations Development Assistance Framework” (UNDAF)

Quanto às capacidades dos mandantes, a avaliação constatou esforços organizacionais importantes e iniciativas estruturantes, como sejam todo o trabalho de discussão e concertação que é realizado continuamente ao nível do Conselho de Concertação Social, os acordos de concertação estratégica, as iniciativas coletivas e individuais de capacitação institucional e dos recursos humanos. Deve-se realçar aqui dois grandes sucessos e exemplos do exercício de diálogo social que são a introdução do Salário Mínimo em Cabo Verde e a elaboração do Pacto para o Emprego. Ambas, iniciativas exigiram (e ainda exigem) tempo de análises, diálogo aos níveis técnico e político, concessões e concertações.

No geral, os entrevistados consideram que o programa conseguiu resultados importantes nos seus dois eixos prioritários (Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres e Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis). No entanto, a análise profunda realizada por esta avaliação obriga a mitigar esta apreciação.

QUADRO 1. Resumo da realização dos resultados

EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres	
RESULTADO 1: As populações mais vulneráveis, em particular as mulheres e os jovens, no meio rural e urbano, tem um melhor acesso ao emprego decente e aos programas de promoção do empreendedorismo	→ Resultado parcialmente atingindo Foram implementados vários programas para apoiar os empreendedores, sobretudo os grupos alvos de jovens e mulheres. As capacidades das estruturas que os apoiam e dos consultores nacionais foram reforçadas. Não se assinou ou ratificou nenhuma convenção desde 2012, o que significa que tem de se trabalhar mais neste sentido. O diálogo social melhorou significativamente e permitiu grandes ganhos, entre eles a introdução do Salário mínimo e o Pacto para o emprego.
RESULTADO 2: O sistema de informação sobre o mercado de trabalho é organizado e eficaz	→ Resultado ainda não atingindo No âmbito do programa PAENCE, estão a ser executadas iniciativas que contribuem para a concretização deste resultado.
RESULTADO 3: Os mandantes tripartidos tomam medidas de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas em conformidade com os engagements das convenções 138 e 182	→ Resultado atingindo As atividades previstas no PPTD assim como os resultados a atingir sobre o trabalho infantil foram alcançados. Entretanto, ainda tem desafios quanto a aplicação efetiva das leis aprovadas. É um assunto que poderá ser novamente tratado no próximo PPTD com objetivos ainda mais ambiciosos.
EIXO PRIORITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis	
RESULTADO 1: Um piso de proteção social é formulado e implementado	→ Resultado parcialmente atingindo As capacidades institucionais do CNPS foram reforçadas a vários níveis: pessoal, capacidade de gestão, organização e processual, governação. Foi proposto um Cadastro Social e de Beneficiários da Proteção Social em Cabo Verde (proposta conceptual e aplicativo informático de gestão da base de dados e informação). Foi efetuada uma análise abrangente e integrada da situação

	da proteção social em Cabo Verde, englobando um inventário exaustivo de todos os benefícios, programas e intervenções de proteção social no país, seja ao nível central, seja ao nível dos municípios.
RESULTADO 2: O quadro institucional de governação da segurança/proteção social e reforçado	→ Resultado parcialmente atingindo As capacidades institucionais do INPS foram reforçadas a vários níveis (pessoal, capacidade de gestão e organização, governação, reforço das capacidades estatísticas e de análise), os seus estatutos foram revistos e contemplam um Conselho Diretivo com representação tripartida. A dimensão normas e convenções internacionais foi trabalhada mais na vertente reforço de capacidades e possível implementação de acordos de negociação coletiva. Foi preparado o relatório zero como parte dos trabalhos preparatórios da possível ratificação da Convenção 102 (normas mínimas de segurança social). No decorrer destes últimos quatro anos Cabo Verde não procedeu à ratificação de nenhuma Convenção. As duas centrais sindicais pedem mais investimentos nas áreas da segurança e da saúde no trabalho.

Importa realçar iniciativas importantes que são realizações que não estavam previstas no quadro do PPTD, mas que convergem e contribuíram para os ganhos do país quanto à promoção do trabalho decente, como sejam, o Pacto Nacional para o Emprego, o Fundo de Promoção do Emprego e Formação, a Carta da Política Integrada Educação, Formação e Emprego (CPI-EFE), o Programa Oportunidades, o Projeto de Apoio ao Empreendedorismo de Mulheres Jovens, o Projeto Apoio ao Desenvolvimento Empresarial/ Gabinete do Empreendedor, entre outros.

A falta de relatórios de avaliações das atividades limita a identificação de lições e boas práticas durante a formulação e a implementação do PPTD de Cabo Verde. Contudo, as entrevistas realizadas com várias partes interessadas permitiram concluir sobre algumas lições e boas práticas importantes que passamos a destacar:

- a. A abordagem participativa com implicação de quase todas as partes interessadas durante o processo de formulação do programa permitiu a sua apropriação nacional de forma ampla e o reconhecimento da pertinência do PPTD;
- b. O forte alinhamento das prioridades do PPTD de Cabo Verde com as estratégias nacionais no sector, DECRP, bem como o quadro das intervenções das Nações Unidas e dos principais parceiros contribui para ganhos de sinergias e de eficiência na implementação do programa;
- c. A centralização de toda a coordenação nacional num ministério chave e com a mais amplas competências afins e a adequada articulação com o sistema das Nações Unidas, no caso específico do PPTD através da representação da OIT contribuiu grandemente para a eficácia na implementação do programa;

- d. A implicação de vários parceiros como a Espanha, Portugal e o Luxemburgo no financiamento e implementação de projetos visando o alcance dos resultados previstos no PPTD.

A partir destes resultados, a avaliação deixa as seguintes recomendações:

SOBRE A DURAÇÃO DO PPTD

Recomenda-se a extensão do prazo do PPTD até ao final de 2016.

SOBRE A IMPLICAÇÃO E RESPONSABILIDADE DOS PARCEIROS

Notamos uma boa apropriação do PPTD por parte do governo e dos sindicatos, isto porque se implicaram claramente no processo de elaboração do documento. Todavia, sugerimos que os representantes dos empregadores estejam mais encorajados a participar nos trabalhos de elaboração do PPTD.

Para melhorar a apropriação do PPTD por parte dos mandantes, seria necessário encontrar uma solução organizacional/ de interação que permitira uma maior comunicação entre as partes e o seguimento das atividades implementadas, entre outros. Uma hipótese seria a criação de um secretariado técnico junto do MJEDRH, designado através do Conselho de Concertação Social, onde todos os mandantes estão representados.

Recomenda-se também a submissão do presente relatório de avaliação ao Conselho de Concertação Social a fim de permitir a discussão das suas conclusões e recomendações no sentido de reorientar as ações do PPTD e sua extensão até final de 2016.

SOBRE O SISTEMA DE AVALIAÇÃO E SEGUIMENTO

O secretariado referido no ponto acima permitiria e facilitaria a criação e instalação de um sistema de seguimento e avaliação que serviria os objetivos de gestão do PPTD centrada nos resultados, com articulações entre os mandantes e outros parceiros, assim como, serviria de suporte de informação ao Conselho de Concertação Social.

Seria igualmente interessante aproveitar este momento avaliativo para reformular/atualizar os resultados, produtos e indicadores apresentados no PPTD de forma a assegurar que as intervenções a concluir até ao final do período sejam mais concretas e mensuráveis.

SOBRE AS INTERVENÇÕES DO PPTD

O trabalho a desenvolver durante a extensão deste PPTD deverá continuar a focar-se em questões de emprego; reforço do sistema de proteção social; contínuo trabalho ao nível do diálogo social e, em particular, da negociação coletiva; e, sempre que possível, acompanhar estas intervenções com apoio técnico ao nível da administração do trabalho para a promoção, sensibilização das convenções internacionais do trabalho, incluindo novas ratificações, como sejam, por exemplo, a C102 (Normas Mínimas de Segurança Social), a C144 (Consultas Tripartidas) e a C122 (Política de Emprego).

Deve-se dar uma ênfase à produção de dados e indicadores. Quanto à equidade recomenda-se uma maior atenção às regiões periféricas no meio rural onde ainda o acesso a oportunidades é bastante desigual em relação aos principais centros urbanos do país.

SOBRE A ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

É importante trabalhar na imagem e divulgação do PPTD. Deve-se também procurar melhorar a comunicação para o exterior (partilha de dados estatísticos, informação sobre eventos, resultados e impactos das atividades, divulgação das ferramentas elaboradas etc.). A função Seguimento e Avaliação pode ajudar na disseminação de dados e informações, o que contribuirá para uma maior credibilidade dos mandantes na mobilização de parceiros.

SOBRE AS PARCERIAS E MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS

Haverá a necessidade de um melhor esforço dos mandantes na mobilização de recursos particularmente a nível interno. Para este desiderato, será importante um trabalho de organização de uma base de dados e informações sobre potenciais fontes de recursos, mecanismos e modalidade da sua mobilização.

SOBRE O REFORÇO DE CAPACIDADES

Primeiramente, será necessário avaliar as reais necessidades em matéria de reforço de capacidades em várias áreas de intervenção como a elaboração de documentos de projetos, comunicação, mobilização de recursos, gestão centrada nos resultados, recolha de dados e estatísticas, seguimento e avaliação, ou áreas mais técnicas diretamente relacionadas com as temáticas do Trabalho Decente.

1. CONTEXTO DO PROGRAMA E DA AVALIAÇÃO

1.1. Perfil de Cabo Verde na perspetiva do PPTD

A República de Cabo Verde é um pequeno estado insular, de 10 ilhas, sendo 9 habitadas, com 4.033 km² e uma zona económica exclusiva de 700.000 km² que representa um potencial económico importante para o país. Localizado geograficamente no centro do oceano Atlântico, goza de um acesso privilegiado aos principais mercados da América, Europa e África.

A agricultura, a construção e o comércio respondem praticamente por metade da ocupação do país. Em seguida, aparece a indústria, inclusive a produção de bens de utilidade pública e a administração pública. O setor de hotelaria e restauração responde somente por 3,1% da ocupação diretamente vinculada. Em termos de ocupação feminina, a construção civil, o transporte e as comunicações aparecem como setores em que ela apresenta uma baixa participação³.

Em 2014, o registo de pedido de emprego fixou-se em 2.041 inscrições, representando, aproximadamente, 64% dos pedidos do sexo feminino e 36% do sexo masculino. As mulheres são as que mais procuram o serviço público de emprego, apesar da taxa de desemprego nos últimos dois anos afetar ligeiramente mais homens do que mulheres (ver dados no quadro abaixo). Portanto, isso coloca o desafio aos Centros de Emprego e Formação Profissional no sentido de atraírem mais indivíduos do sexo masculino para o serviço público de emprego⁴.

QUADRO 2. Inflação e desemprego em Cabo Verde

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PIB <i>per Capita</i> (USD)	2.028	2.059	2.098	2.206	2.335	2.345	2.597		
Inflação (%)	4,8	4,4	6,8	1	2,1	4,5	2,5	1,5	-0,2
Taxa de desemprego (%)	13,4	15,2	13	13,1	10,7	12,2	16,8	16,4	15,8

Fonte: INE, Inquérito Multi-objectivo Contínuo 2014

QUADRO 3. Taxa de desemprego (%) por grupo etário, meio de residência e sexo

Grupo etário	Urbano	Rural	Masculino	Feminino	Total 2014	Total 2013
15-19	13,1	14,7	29,5	43	34,8	36,1
20-24	63,2	44,9	34,9	37,5	36	34
25-29	78,6	60,4	18,1	21,6	19,6	23,1
30-34	84,5	69,1	14,1	15,8	14,9	16
35-39	86,9	70,5	9,5	6,3	7,9	10,4
40-44	85,8	67,3	13	7,1	10,1	8,7
45-49	84,9	65,7	7,8	4,5	6,3	5,5
50-54	74,3	60,7	7,8	4,3	6,2	5,7
55-59	60,9	51,4	12,9	2,7	8,3	4
Total	64,5	45,3	16,3	15,2	15,8	16,4

Fonte: INE, Inquérito Multiobjective Contínuo 2014

³ OIT, Estudo de Impacto sobre Salário Mínimo em Cabo Verde, 2010

⁴ MJEDRH, Relatório sobre a situação de Cabo Verde por Sector, Maio 2015

O desemprego dos jovens que constituem 50% da população em idade ativa é outro assunto de preocupação.

Verifica-se que a taxa desemprego é maior entre os homens do que entre as mulheres (16,3% e 15,2%, respetivamente), e maior no meio urbano do que meio rural.

Os resultados também revelam disparidades acentuadas, com taxas de desemprego com valores de um dígito (em certos concelhos do interior de Santiago e os concelhos da ilha do Fogo e Tarrafal de São Nicolau) e de dois nos restantes concelhos. Os concelhos que registam valores acima da média nacional são Ribeira Grande com 27,4%, seguido do Paul (25,7%) e Praia (20,0%) (ver tabelas 18 e 19 do Inquérito Multiobjectivo Contínuo).

Estima-se que o orçamento retificativo do plano de alívio 2010/11 aprovado para fazer face às consequências da crise tenha ajudado a reduzir o desemprego de 13,1% em 2009 para 10,7% em 2010. No entanto, o desemprego voltou a aumentar de 12,2% em 2011 para 15,8 em 2014. Em 2010, 20,1% dos jovens de 15 a 24 anos estavam desempregados, sendo que este número subiu para 35,8% em 2014.

Os dados do INE do IMC 2014 registam que a nível nacional, 41% dos trabalhadores estavam inscritos no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), e que a cobertura é maior no meio urbano do que no rural, com uma diferença de 30 pontos percentuais (49% dos trabalhadores do meio urbano contra 19% no meio rural).

As recentes classificações internacionais mostram que Cabo Verde tem feito grandes progressos nos seus esforços para o desenvolvimento. O Índice de democracia do *The Economist Intelligence Unit (EIU)* classifica Cabo Verde no 31º lugar num total de 167 países em 2014, fazendo parte do grupo de países com Democracia imperfeita (*Flawed Democracy*); enquanto a *Freedom House* em 2015 classifica Cabo Verde no grupo de topo de países quanto aos direitos políticos e às liberdades civis. Cabo Verde tem-se classificado sempre entre os primeiros três países do continente africano pelo índice de governação africana da Fundação Mo Ibrahim.

Relativamente ao Índice de Desenvolvimento Humano⁵, Cabo Verde, com 0,636, regista uma queda de duas posições relativamente ao ano precedente, no grupo dos países de desenvolvimento humano médio, segundo o relatório de 2014 que insere estimativa para 2013. Cabo Verde obteve o registo de 0.532 em 2000 (quando o índice foi publicado pela primeira vez) e em 2012 subiu para 0,586. Este posicionamento é, relativamente ao continente africano, o 10º mais elevado.

No plano económico Cabo Verde foi palco de grandes mudanças. O esforço para expandir a base produtiva é notório. O Turismo tornou-se um sector chave da economia, representando mais de 20% do PIB. Da mesma forma, as pescas têm registado algum desenvolvimento, e os seus produtos representam a primeira mercadoria de exportação de Cabo Verde. O país

⁵ Human Development Index – United Nations Development Programme’s Human Development Report, 24 July 2014, citado por Wikipedia.org - Human Development Report: General Human Development Report Cape Verde 1997; General Human Development Report Cape Verde 1998; New Technologies of Communication and Information 1999.

exporta mais (16,5% em média de 2000-2014)⁶ e os investimentos estrangeiros diretos (7,3 em média de 2002 a 2014)⁷ em Cabo Verde aumentaram substancialmente. Não obstante os enormes desafios, a realidade é que houve uma expansão da economia que resultou no aumento do PIB *per capita* de 700 dólares dos EUA, em 1990, para 3.320 dólares dos EUA (preços constantes de 2005) em 2012.

1.2. O PPTD Cabo Verde 2012-2015

Os Programas Nacionais para a Promoção do Trabalho Decente (PPTD) constituem o quadro fundamental através do qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribui com assistência técnica aos estados membros, mediante o apoio, entre outros, à elaboração de políticas e reforço das capacidades. Os PPTD's são a contribuição específica da OIT aos documentos estratégicos nacionais de desenvolvimento, à semelhança do Documento de Estratégia, Crescimento e Redução da Pobreza (DECRP), e do Plano Quadro das Nações Unidas para Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF). Constituem, igualmente, contribuição da OIT, para desencadear esforços para se atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, agora Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, para a promoção do trabalho decente.

Nesta ótica, o PPTD de Cabo Verde constitui a contribuição da OIT para o desenvolvimento do trabalho decente em Cabo Verde a médio prazo (2012-2015). Inscreve-se estritamente nas orientações definidas pelo governo cabo-verdiano e enquadra-se no UNDAF do Sistema das Nações Unidas em Cabo Verde.

O PPTD para Cabo Verde pretende responder aos objetivos da Agenda de Trabalho Decente. Foi elaborado de forma participativa, com o envolvimento dos mandantes tripartidos, e define as prioridades e as realizações que enformam a base técnica da intervenção da OIT no país, seja através da assistência técnica para a elaboração de políticas, programas ou estratégias ou da formulação e implementação de seus programas de cooperação técnica com Cabo Verde, entre outros. É a primeira geração de PPTDs em Cabo Verde pelo que constitui ao mesmo tempo uma experiência de coordenação e articulação de todos os mandantes e um quadro orientador da intervenção ao nível do trabalho decente.

Este PPTD baseia-se numa análise participativa dos problemas e desafios que conduzem a identificação dos domínios prioritários (prioridades e realizações) de cooperação entre a OIT, os mandantes e outros parceiros do desenvolvimento de Cabo Verde.

Trata-se de uma resposta coerente e integrada da OIT aos desafios do país nos domínios de intervenção do seu mandato e onde possui competência técnica e portanto, uma vantagem comparativa, mobilizando todos os recursos (técnicos, financeiros, organizacionais) e outros atores (Governo, Parceiros Sociais e outros) para se atingir as metas fixadas.

O PPTD para Cabo Verde 2012-2015 comporta 2 eixos prioritários, 5 resultados e 30 produtos.

⁶ <http://www.ine.cv/dadostats/dados.aspx?d=5>

⁷ <http://www.bcv.cv/vPT/Estatisticas/Quadros%20Estatisticos/Principais%20Indicadores/Paginas/PrincipaisIndicadores.aspx>

QUADRO 4. Prioridades e resultados do PPTD de Cabo Verde 2012-2015

EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres	EIXO PRIORITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis
1.1 As populações mais vulneráveis, em particular as mulheres e os jovens, do meio rural e urbano, têm um melhor acesso ao emprego decente e aos programas de promoção do empreendedorismo/ empresas sustentáveis	2.1 Um piso de proteção social é formulado e implementado
1.2 O sistema de informação sobre o mercado de trabalho é organizado e eficaz.	2.2 O quadro institucional de governação da segurança/proteção social é reforçado
1.3 Os mandantes tripartidos tomam medidas de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas em conformidade com os compromissos das convenções 138 e 182	

Fonte: Programme Pays de Promotion du Travail Décent au Cap Vert 2012 – 2015 (versão atualizada)

1.3. Objetivos da avaliação

A avaliação do PPTD de Cabo Verde 2012-2015 insere-se no quadro da política de avaliação da OIT com vista a tirar lições da implementação e eventualmente rever a estratégia de intervenção, para iniciar as seguintes fases de programação de forma mais eficaz e eficientemente. À data da assinatura do PPTD nacional estavam previstas avaliações bienais, mas com a evolução dos critérios de seguimento e avaliação passou-se a considerar apenas um momento de revisão/avaliação dos PPTDs.

Enquanto ferramenta de gestão proposta pelos responsáveis da sua formulação e implementação, esta revisão pretende avaliar o valor das ações implementadas, medir os resultados e os impactos e analisar as dificuldades encontradas. Este exercício permite identificar lições aprendidas e desafios e formular recomendações para as futuras orientações de intervenção da OIT em Cabo Verde.

A avaliação tem como principal objetivo a aprendizagem: através da análise da implementação das atividades e dos seus resultados previstos, os atores encarregues pela implementação do PPTD, podem discutir e partilhar entre si sobre o que foi bem feito, o que funcionou e o que pode e deve ser melhorado. Uma avaliação é um exercício coletivo e de responsabilidade partilhada e deve refletir as suas convergências e divergências. Não é um fim em si, mas deve alimentar a reflexão dos elementos a reexaminar. Para além disso, permite ao BIT capitalizar e identificar as medidas a tomar para assegurar que o próximo ciclo de programação seja mais eficaz e com um impacto mais amplo.

Esta avaliação deve ser vista também como um produto que permite uma maior visibilidade, não só do PPTD, mas também das intervenções dos parceiros nos setores do emprego e trabalho, da proteção social. Pode ser usado para justificar a contribuição das intervenções do MJEDRH, dos sindicatos, do patronato e de outros parceiros ao desenvolvimento do país, à melhoria das condições de vida no país.

Para terminar, uma avaliação centrada nos resultados permite apreciar a eficácia da organização administrativa dos mandantes e dos parceiros em geral. Pode servir para rever a organização das estruturas, os mecanismos de comunicação e o relacionamento entre elas, bem como para identificar necessidades de reforço de capacidades em várias áreas.

1.4. Metodologia

A avaliação baseia-se na metodologia proposta e aprovada pelo BIT que prevê, a recolha e tratamento de dados sobre a implementação do PPTD e suas perspetivas a partir de uma série de entrevistas com representantes do governo e suas instituições, empregadores, sindicatos, assim como outros organismos parceiros ou simplesmente atores do setor, para além da revisão documental e reuniões de enquadramento com os responsáveis do BIT e o ponto focal para a avaliação no MJEDRH. No quadro 5 apresentam-se os parceiros e as outras instituições entrevistados.

A última etapa da avaliação foi a apresentação de uma versão em discussão deste relatório durante um *atelier* de revisão que aconteceu em Outubro de 2015 na Praia. Esta sessão de trabalho permitiu aos mandantes, assim como a todas as instituições que participaram na avaliação, de rever o documento, confirmar as informações ou pedir alterações e/ou esclarecimentos. Foi uma etapa importante e cujos contributos foram muito importantes.

Primeiramente, avaliou-se a pertinência e a coerência do programa e o grau de realização das atividades previstas, visando avaliar a eficiência e desempenho do projeto. Seguidamente, procedeu-se à avaliação dos resultados obtidos relativamente aos objetivos definidos. E procurou-se responder às questões chaves:

1. Em que medida o PPTD está alinhado com a Agenda para o Trabalho Decente da OIT, com as prioridades nacionais (DECRP), com o Documento Quadro das Nações Unidas (UNDAF), e com os ODM?
2. Em que medida o programa atingiu os resultados previstos?
3. Quais são os principais resultados do PPTD? Qual a sua contribuição para o desenvolvimento de Cabo Verde?
4. Quais são os fatores que ajudaram ou dificultaram a implementação do PPTD?
5. Como o PPTD é percebido pelas organizações parceiras e as outras partes interessadas?
6. Que lições podem ser aprendidas da implementação do PPTD e como podem ser benéficas numa perspetiva de melhoria das condições laborais e da promoção do trabalho decente?

Toda a avaliação baseou-se nos critérios tradicionais, a saber: a relevância, coerência, a eficiência, a eficácia, a sustentabilidade, a equidade, os resultados e o impacto. Apoiou-se no critério da sustentabilidade que se mostra mais adequado para avaliar “em que medida as atividades promovidas no âmbito do projeto têm em si o potencial para continuarem após a retirada do financiador”.

Procedeu-se a uma análise da substância (finalidades, objetivos e instrumentos) e do processo (como foi implementado) do projeto o que permitiu apreciar o programa de um ponto de vista global e abrangente.

Assim, a avaliação partiu de um levantamento rigoroso de dados e informações, tanto primários como secundários, e a sua validação junto de fontes chaves e da equipa técnica de gestão. A recolha de toda informação a nível central centrou-se nas equipas do BIT na Praia e em Dakar; em algumas Direcções-Gerais do MJEDRH, como a Direcção Geral do Trabalho e Emprego, o Secretariado Executivo do Conselho Nacional da Família; em instituições sob a tutela do MJEDRH, como o ICCA, o IEPF, o INPS e o CNPS; nos organismos que representam o patronato na OIT (ACS e CCB/AE) e em outros representantes do setor privado, Câmaras de Comércio e associações, nas duas centrais sindicais (UNTC-CS e CCSL), em agências das Nações Unidas como o PNUD, e em instituições responsáveis pelo empreendedorismo (ADEI), pelas estatísticas (INE-CV) e pelas micro-finanças (FAM'F).

QUADRO 5. Instituições entrevistadas

Governo (MJEDRH)	Parceiros Técnicos e Financeiros	Sindicatos	Patronato	Instituições sob tutela MJEDRH e outras públicas	Outros
DGTE Secretariado Executivo do Conselho Nacional da Família SNQ	BIT PNUD	UNTC-CS CCSL	ACS ACAISA	INPS CNPS ICCA IEFP INECV ADEI	Plat. das ONGs FAM'F

1.5. Constrangimentos para a avaliação

O PPTD de Cabo Verde foi assinado a 16 de dezembro de 2011 na Praia, tendo a sua formulação sido feita em consulta com os mandantes tripartidos e as outras partes interessadas. Importa recordar que, na altura, foi assinada uma versão draft do documento que, não obstante o compromisso das partes no sentido da sua substituição pela versão final, acabou por não ser substituída, situação que, de alguma forma, condicionou a coordenação e a implementação do programa previsto.

Este constrangimento teve um impacto também na realização da avaliação final do programa. Efetivamente, os termos de referência da avaliação e a maioria dos documentos comunicados pela OIT (matrizes consolidadas) baseavam-se na versão atualizada do PPTD. Por esta razão, fez-se a análise das atividades e dos resultados indicados na versão atualizada e não na versão assinada.

O Comité de Seguimento e Avaliação do PPTD, que estava previsto acompanhar a implementação do programa, não foi criado, o que não permitiu o acompanhamento da evolução das atividades assim como o alcance progressivo dos resultados. Este constrangimento impediu a realização de relatórios de seguimento e a monitorização das

várias intervenções que contribuem para a promoção do trabalho decente. Por conseguinte, em alguns casos verifica-se que não existem dados quantitativos ou que estes estão dispersos por vários atores, o que dificulta a análise do grau de implementação das atividades. Se a estes factos aliarmos alguma rotatividade de pessoal nas várias instituições e organizações e à diversidade de atores envolvidos (inclusive novas instituições que surgiram depois da assinatura do PPTD), mais necessária se revela a existência desta estrutura (ou algo semelhante que possa exercer esta função técnica), pois sem memória institucional e sem uma boa base de resultados, produtos e indicadores, muita informação se dissipa.

A equipa de avaliadores teve alguma dificuldade para encontrar-se com alguns atores chave como os representantes dos empregadores durante a fase de recolha de informação. Finalmente, um encontro teve lugar com ACS, e a CCB acabou por dar a sua contribuição ao trabalho durante o *atelier* de restituição.

O Bureau da OIT em Dakar disponibilizou aos consultores vários documentos de projetos de cooperação técnica, como sejam, o STEP/Portugal Fase II (projeto de promoção e extensão da promoção da proteção social), os resultados do primeiro ano de intervenção do PAENCE (Programa de Apoio à Criação da Estratégia Nacional de Emprego) ou o IPEC (direcionado ao trabalho infantil). Disponibilizou ainda o “Rapport de Mise en Oeuvre de l’Agenda du Travail Décent en Afrique de l’Ouest – 2013”, bem como vários documentos de suporte técnico para a realização de avaliações. Contudo, não disponibilizou outros relatórios narrativos e financeiros, que seriam necessários para uma análise muito mais profunda dos níveis de implementação das atividades. Isto dificultou, em parte, a descrição dos resultados na vertente “adequação dos recursos mobilizados” assim como outras componentes da avaliação.

Para terminar, deve-se realçar que o PPTD é um documento orientador para a identificação das estratégias de intervenção da OIT, e não pretende definir todas as intervenções do conjunto de parceiros para o desenvolvimento nos setores de emprego, do trabalho e da proteção social. O PPTD identifica os eixos prioritários sobre os quais os mandantes solicitam assistência técnica do BIT. Por conseguinte, poderão existir atividades e intervenções de instituições nacionais e internacionais, que não se enquadram voluntariamente nos PPTD mas que acabam por contribuir ao alcance dos objetivos definidos no programa da OIT. Esta situação por vezes dificulta a análise concreta do impacto dos PPTD.

2. AVALIAÇÃO DO PPTD 2012-2015 CABO VERDE

2.1. Pertinência e coerência do PPTD

2.1.1. Pertinência com a Agenda de Trabalho Decente da OIT

A Agenda de Trabalho Decente da OIT tem 4 objetivos estratégicos : (i) a promoção do emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável, (ii) o respeito, a promoção e a implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, (iii) o desenvolvimento e reforço de políticas de proteção social e proteção laboral, e (iv) a promoção do diálogo social e do tripartismo. Estes objetivos acompanhados de forma transversal com duas temáticas: igualdade de género e não discriminação. Para além disso são indissociáveis, interdependentes, e apoiam-se mutuamente.

O PPTD de Cabo Verde enquadra-se claramente nestes objetivos sendo que os seus dois eixos principais são a promoção do emprego decente e a extensão da proteção social. As dimensões diálogo social e promoção dos princípios e direitos fundamentais diluem-se entre ambas as prioridades.

2.1.2. Coerência do PPTD de Cabo Verde com o DECRP III e com o UNDAF 2012-2016

A apropriação do PPTD pelos parceiros nacionais é um dos objetivos principais da OIT. Por isso foram fortemente mobilizados os mandantes tripartidos assim como as outras partes envolvidas na sua elaboração. Graças a estas intervenções, os objetivos e resultados previstos no documento estão em plena coerência com o programa nacional de desenvolvimento e com o programa quadro da Nações unidas (UNDAF), e as ações previstas são coerentes com as necessidades do país em termos de trabalho, emprego, crescimento e desenvolvimento.

O quadro a seguir apresenta a coerência dos dois eixos prioritários do PPTD com o DECRP III e o UNDAF 2012-2016:

QUADRO 6. Coerência do PPTD com o DECRP e UNDAF

Prioridades e resultados do PPTD	DCRP III	UNDAF
EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção do emprego decente para os jovens e as mulheres		
RESULTADO 1.1: As populações mais vulneráveis, em particular as mulheres e os jovens, no meio rural e urbano, têm um melhor acesso ao emprego decente e aos programas de promoção do empreendedorismo	EIXO II – Capital Humano – Promoção do emprego e formação profissional – Formação profissional direcionada para o emprego e inclusão social – Promover a participação e representação dos jovens no processo de desenvolvimento do país EIXO III – Boa governação – Acesso dos pobres aos serviços	PILAR I – Crescimento e redução da pobreza Apoiar o Governo na formulação, implementação e seguimento das políticas e programas de desenvolvimento e redução da pobreza, oferecendo igualdade de oportunidades económicas e a equidade para as populações vulneráveis - especialmente as mulheres nas zonas rurais e os jovens sem emprego. Melhorar a contribuição das micro, pequenas e médias empresas (incluindo o empreendedorismo das mulheres e jovens) para o crescimento, competitividade e o emprego decente, através de um maior acesso aos

	sociais de base e ao rendimento	mercados e serviços, bem como apoio técnico e financeiro, e assegurar o seguimento da sua contribuição para o crescimento económico e a criação de emprego; Aumentar o acesso dos jovens e das mulheres desfavorecidos, nas áreas rurais e urbanas, a empregos decentes e programas sustentáveis e inclusivos de promoção da produção e produtividade.
RESULTADO 1.2: O sistema de informação sobre o mercado de trabalho é organizado e eficaz.	EIXO III – Boa governação – Melhoria das condições de trabalho e das relações entre os parceiros sociais	PILAR 2: Consolidação das instituições da democracia e da cidadania O reforço da capacitação da sociedade civil e dos mecanismos de diálogo e participação de diferentes atores sociais e dos cidadãos no processo de desenvolvimento, com particular ênfase para jovens e mulheres.
RESULTADO 1.3: Os mandantes tripartidos tomam medidas de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas em conformidade com os engagements das convenções 138 e 182	EIXO II – Capital Humano – Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes	PILAR 2: Consolidação das instituições da democracia e da cidadania Reforço das capacidades das instituições nacionais e locais responsáveis pela segurança e justiça para que estejam em conformidade com as normas nacionais e internacionais legais, capazes de melhorar a segurança e garantir os direitos dos cidadãos, em particular através do apoio a grupos mais vulneráveis.
EIXO PRIORITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos excluídos		
RESULTADO 2.1: Uma estrutura básica de proteção social é formulada e implementada	EIXO II – Capital Humano – Assegurar o acesso aos medicamentos essenciais a produtos farmacêuticos seguros, eficazes e de qualidade a população EIXO III – Boa governação – Garantia do acesso a todos os grupos sociais e profissionais a proteção social	PILAR 3: Redução das disparidades e desigualdades Procurar uma cobertura universal da prestação de serviços de qualidade a favor da inclusão das populações mais vulneráveis por parte das instituições centrais, locais e descentralizadas; Promoção da demanda e utilização de serviços sociais básicos de qualidade para as populações mais vulneráveis, especialmente mulheres e jovens
RESULTADO 2.2: O quadro institucional da segurança/proteção social é reforçado		PILAR 2: Consolidação das instituições da democracia e da cidadania Reforço das capacidades das instituições nacionais e locais responsáveis pela segurança e justiça para que estejam em conformidade com as normas nacionais e internacionais legais, capazes de melhorar a segurança e garantir os direitos dos cidadãos, em particular através do apoio a grupos mais vulneráveis

Fontes: PPTD, DECRP III e UNDAF Cabo Verde 2012-2016

2.1.2.1. Coerência com o DECRPIII

O PPTD está em coerência com o Eixo II - Capital Humano, o Eixo III – Boa governação e o Eixo IV - Reforço do Sector Privado do DECRPIII.

O Documento de Crescimento e de Redução da Pobreza de Cabo Verde indica que *“O Programa de Governo para a VIII Legislatura 2011-2016, além dos requisitos constitucionais, foi formulado com o objetivo de acelerar a agenda de transformação do país. A visão do desenvolvimento do país apresentada no quadro do programa é “uma nação inclusiva, justa e próspera, com oportunidades para todos” e o objetivo para a VIII Legislatura é “construir uma economia dinâmica, competitiva e inovadora, com prosperidade partilhada por todos”. ”*

Para alcançar este objetivo o Governo de Cabo Verde apresenta 7 desafios para a corrente Legislatura:

- Construir uma economia dinâmica, competitiva e inovadora, com prosperidade partilhada por todos;
- Fomentar o crescimento do sector privado, do investimento e da produtividade;
- Promover o desenvolvimento e a coesão social e facilitar o acesso aos serviços básicos;
- Capacitar os recursos humanos e produzir conhecimento que propicie o crescimento económico;
- Consolidar a Democracia, aprofundar as Liberdades e reforçar a Boa Governação;
- Modernizar e estender as infraestruturas;
- Afirmar a Nação Global e desenvolver parcerias para a competitividade.

Nota-se a coerência óbvia entre os 4 primeiros desafios a resolver durante a Legislatura e os objetivos do PPTD de Cabo Verde 2012-2015. É importante sublinhar que a implementação efetiva das ações previstas no Programa para o Trabalho Decente contribui a realização destes desafios.

Diz-se no DECRP III que *“a geração de emprego é crucial e o sector privado deverá ser o principal propulsor da economia, restando ao sector público um papel de catalisador e facilitador criando um ambiente favorável ao investimento e aos negócios.”* Por isso, o Eixo prioritário 1 do PPTD pretende fomentar o empreendedorismo, capacitando as estruturas que apoiam os criadores de negócio, mas também levar os jovens em geral a terem uma cultura empresarial, reforçar as capacidades das instituições financeiras, melhorar os mecanismos de acompanhamento etc.

Ainda segundo o DECRPIII, *“o ênfase deve ser colocado em:*

- (i) Programas e políticas que promovam crescimento dentro dos clusters;*
- (ii) Programas e políticas a serem implementados para capacitar os mais pobres e aumentar a respetiva produtividade e participação na economia, e*
- (iii) Programas sociais direccionados aos mais vulneráveis.”*

Por isto o PPTD insiste em apoiar as populações mais desfavorecidas propondo ações que visam as mulheres, os jovens, as crianças, as populações que vivem em regiões mais isoladas. Também insiste na importância da proteção social universal e tem como eixo prioritário 2 a extensão da proteção social.

Para terminar, o Programa País para o Trabalho Decente dá uma grande importância ao desenvolvimento e à melhoria do diálogo social para responder a mais uma preocupação descrita no DECRP III: *“O país necessitará de empreender reformas significativas no plano do mercado laboral no sentido de fomentar a procura de emprego, reduzir o desemprego e tornar o mercado laboral mais fluido. [...] Há necessidade de um diálogo nacional através de um processo de consulta entre Governo, sindicatos, sector privado e partidos políticos no sentido de encontrar um consenso que possibilite o suporte necessário para a formulação e implementação de uma agenda de reforma do mercado laboral em Cabo Verde.”*

2.1.2.2. Coerência com o UNDAF 2012-2016

O Quadro de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento da República de Cabo Verde 2012-2016 (UNDAF), responde às prioridades nacionais, identificadas com o Governo, em coerência com o Documento de Estratégia para o Crescimento e Redução da Pobreza 2008-2011 (DECRP II), a Agenda de Transformação Económica e o Programa do Governo 2011-2016. Foram complementados pelo novo DECRP III 2012-2016 cuja preparação teve lugar no momento da elaboração do UNDAF. A avaliação a meio-percurso do UNDAF realizada em Setembro de 2014 concluiu-se que o UNDAF 2012-2016 também está alinhado com o DECRP III.

O Documento das Nações Unidas identifica 4 pilares de intervenção que são:

1. O crescimento inclusivo e a redução da pobreza,
2. O reforço da capacidade institucional, a democracia e a cidadania;
3. A redução das disparidades e promoção da equidade;
4. A sustentabilidade ambiental e adaptação às alterações climáticas.

Como se pode verificar no Quadro nº4, os resultados previstos no PPTD estão claramente em coerência com os 3 primeiros pilares identificados pelas Nações Unidas e estão também alinhados com os resultados propostos no UNDAF.

Finalmente, a realização dos resultados previstos no programa do BIT terá contribuído também para a realização dos ODM. De fato, os dois primeiros resultados do PPTD contribuem para o Objetivo 1 que é “Reduzir a pobreza extrema e a fome”, com ações que incentivam atividades geradoras de rendimento (emprego e criação de negócios). O resultado número 3 que tem a ver com a luta contra o trabalho infantil ajuda a alcançar o Objetivo 2: “Alcançar o ensino primário universal”. Para terminar os resultados 4 e 5 tem um impacto positivo no caminho para o Objetivo 6: “Combater o VIH/SIDA, a malária e outras doenças”.

2.1.3. Envolvimento dos mandantes tripartidos e de outras instituições

Os encontros realizados com o Governo, as centrais sindicais e os representantes dos empregadores mostraram que os mandantes tripartidos foram todos solicitados a partilharem as suas preocupações e recomendações na fase de elaboração do PPTD. É de notar uma participação ativa das centrais sindicais que estão hoje satisfeitas com as prioridades estabelecidas no PPTD, assim como as ações previstas e implementadas. Por outro lado, notou-se uma fraca participação dos representantes do sector privado e dos interlocutores oficiais do patronato da OIT na altura de conceção do Programa.

Além dos mandantes tripartidos, as instituições responsáveis pela implementação deveriam ter sido mais implicadas na elaboração do PPTD e na planificação das atividades. Por exemplo: o IEPF e a ADEI, que desenvolvem ações que contribuem para um melhor acesso ao emprego ou à criação de negócios. De fato, foi realçado pela ADEI a falta de consulta por parte dos responsáveis para a elaboração do PPTD, que podia permitir a integração das atividades previstas no programa nos planos de atividade da agência.

O mesmo se pode dizer das instituições que intervêm na área das migrações, a Direcção-Geral da Imigração (DGI – Chefia do Governo, Gabinete da Ministra adjunta do Primeiro Ministro) e o Ministério das Comunidades (MDC). Tem algumas realizações na versão atualizada do PPTD que concernem o público-alvo de migrantes e não parece coerente prever ações sem a implicação destas duas instituições.

2.2. Resultados globais do PPTD

De uma forma global, o PPTD 2012-2015 de Cabo Verde é considerado relevante tanto pela administração, como pelo patronato, pelos sindicatos e demais parceiros de implementação. Os entrevistados consideram que o programa conseguiu resultados importantes nos seus dois eixos prioritários (Promoção do emprego decente para os jovens e as mulheres e Extensão da cobertura social para os grupos excluídos). No entanto, a análise profunda realizada por esta avaliação obriga a mitigar esta apreciação.

O quadro de apresentação dos resultados mostra o nível de realização seguinte:

QUADRO 7. Resumo da realização dos resultados

EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres	
RESULTADO 1: As populações mais vulneráveis, em particular as mulheres e os jovens, no meio rural e urbano, tem um melhor acesso ao emprego decente e aos programas de promoção do empreendedorismo	→ Resultado parcialmente atingindo
RESULTADO 2: O sistema de informação sobre o mercado de trabalho é organizado e eficaz	→ Resultado ainda não atingindo
RESULTADO 3: Os mandantes tripartidos tomam medidas de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas em conformidade com os engajamentos das convenções 138 e 182	→ Resultado atingindo

EIXO PRIORITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis	
RESULTADO 1: Um piso de proteção social é formulado e implementado	→ Resultado parcialmente atingindo
RESULTADO 2: O quadro institucional de governação da segurança/proteção social é reforçado	→ Resultado parcialmente atingindo

O quadro mostra que os resultados propostos ainda não foram todos atingidos, apesar de ser opinião geral que os avanços na promoção do trabalho decente, nos últimos 4 anos, são visíveis.

É opinião partilhada por todos os parceiros que os dois eixos de intervenção do PPTD foram e são de primordial importância para a promoção do trabalho decente em Cabo Verde e por conseguinte, para contribuir para o desenvolvimento económico e social. Porém, verifica-se que os eixos de intervenção são muito latos e abrangentes, da mesma forma, se olharmos para o documento identificamos uma lacuna na forma como passamos dos eixos de intervenção para o nível de produto e mais abaixo para a sua mensuração através de determinados indicadores.

Realçam-se também neste ponto as importantes realizações resultantes de acordos em sede de Concertação Social no quadro do diálogo social de uma forma global, e que não sendo intervenções previstas no quadro do PPTD convergem e contribuem para os ganhos do país quanto à promoção do trabalho decente. Integram o grupo dessas realizações as seguintes iniciativas: o Pacto Nacional para o Emprego, o Fundo de Promoção do Emprego e da Formação, a Carta da Política Integrada Educação, Formação e Emprego (CPI-EFE), Programa Oportunidades, Projeto de Apoio ao Empreendedorismo de Mulheres Jovens e Projeto Apoio ao Desenvolvimento Empresarial/ Gabinete do Empreendedor.

2.2.1. Capacidades e vantagens comparativas e eficiência da OIT

O objetivo fundamental da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é “promover o acesso a um trabalho decente e produtivo aos homens e às mulheres em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade humana”, em todos os países. A OIT disponibiliza a assistência técnica e institucional aos estados membros para se atingir esse objetivo. Sendo uma agência especializada das Nações Unidas o seu mandato concentra-se na promoção do trabalho decente através dos 4 objetivos da Agenda de Trabalho Decente mencionados anteriormente.

A OIT tem prestado apoios importantes em termos de disponibilização de recursos técnicos e financeiros, através de projetos de cooperação técnica, intervenções variadas que se integram nos pedidos endereçados pelos mandantes à OIT e de *ateliers* de formação beneficiando os parceiros nacionais, entre outros.

Sendo o PPTD o documento que, por excelência, deve nortear a intervenção da OIT no país para a promoção do trabalho decente, verifica-se que durante 2012 a 2015 o trabalho realizado conduziu a resultados concretos que contribuem para os eixos prioritários

identificados neste programa. Como exemplo pode-se citar: a promoção da extensão da proteção social através da elaboração de planos de ação para o alargamento da cobertura a grupos anteriormente excluídos (trabalhadores(as) independentes e trabalhadores(as) domésticos(as)); o reforço institucional e a capacitação de quadros do INPS e CNPS; estudos e inquéritos para apoio à introdução do salário mínimo; estratégia de combate ao trabalho infantil através da criação de um Comité especializado, estudos e diagnóstico, promoção de instrumentos legislativos, um código de ética promovido por empregadores; o reforço das capacidades das estruturas de formação profissional para promover o empreendedorismo na formação dos jovens; promoção do empreendedorismo entre mulheres e jovens através de capacitação e acompanhamento na criação de pequenos negócios; criação de manuais de empregabilidade que possam ser utilizados como ferramentas de orientação na busca de emprego; promoção de uma agenda de empregos verdes no país, entre muitos outros.

2.2.2. Parcerias estratégicas e capacidades tripartidas dos mandantes

O MJEDRH

O Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (MJEDRH) tem por missão a definição, condução e execução das políticas governamentais em matéria de juventude, emprego, relações laborais e condições de trabalho, qualificação e formação profissional e proteção social. Desenvolve políticas de apoio e solidariedade social às camadas mais desfavorecidas da população, promovendo o equilíbrio, a coesão e a justiça social, assim como o reforço do princípio da solidariedade, através da definição e implementação de políticas sociais, em estreita articulação com políticas macroeconómicas, contribuindo para a melhoria das suas condições e qualidade de vida e a participação de todos no processo de desenvolvimento do país.

No cumprimento da sua missão, o MJEDRH, assegura a conceção, coordenação e implementação de orientações e medidas de políticas, através de vários instrumentos estratégicos de planificação e gestão, em matéria de trabalho, proteção, segurança e inserção social, em parceria com os organismos públicos e privados que atuam nesse domínio, concorrendo para o pleno exercício da cidadania e dos direitos de todos os cidadãos e para o desenvolvimento socioeconómico sustentável do país.

As diferentes intervenções e abordagens do MJEDRH, através da DGTE, da DGSS, do IEF, do ICCA, do INPS e do CNPS conformam a focalização estratégica do sector de articulação nacional com a OIT, nomeadamente no quadro do PPTD. O carácter transversal das intervenções coloca o MJEDRH no centro das parcerias nacionais e internacionais para a promoção do emprego e empreendedorismo, bem como de toda a questão de administração laboral e de desenvolvimento social.

O ministério desenvolve assim uma forte parceria com os ministérios responsáveis pelo sector da economia, nomeadamente com o MDR na promoção do agronegócio e emprego no mundo rural, com o Ministério das Finanças e do Planeamento no Conselho da Concertação Social e na mobilização de recursos; com o INE na realização de inquéritos e produção e análise estatística

diversas; com o Banco de Cabo Verde (BCV), na promoção das finanças inclusivas; e finalmente com a ADEI na promoção do empreendedorismo.

O MJEDRH enquanto tutela do INPS, CNPS do IEPF e do ICCA tem sob a sua alçada toda a responsabilidade de promoção de parcerias para o trabalho, emprego e o diálogo social com os sindicatos e o patronato.

O governo, através das estruturas centrais do MJEDRH e das instituições que tutela, está dotado de competências institucionais e de recursos humanos para fazer face aos desafios do sector. Serão necessários, no entanto, investimentos no reforço e capacitação dos recursos humanos, particularmente quanto a especialização em áreas específicas de intervenção previstas na orgânica do ministério, planeamento, seguimento e avaliação.

Os SINDICATOS

Em Cabo Verde, criaram-se as condições jurídicas institucionais para a materialização do pluralismo e da liberdade sindical, assim como todas as matérias que visam regular direito e deveres dos trabalhadores (Legislação Laboral), devem respeitar os princípios de pluralismo e de liberdade sindical.

Desde de 1993 existem no país duas centrais sindicais:

A UNTC-CS, que nasceu num quadro unitária de central única no país, viu os seus estatutos revistos e tem a nova personalidade jurídica através da publicação dos seus estatutos no suplemento ao BO nº 19 de 12 de Maio de 1991. É filiada na Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) desde 1991, tem estruturas sindicais a nível nacional regional e local, estando implantado em todo o território nacional. Prevê-se nos seus estatutos a realização de eleições para os órgãos sociais realizada de 4 em 4 anos.

A CCSL adquiriu a personalidade jurídica, através do Suplemento ao B.O, II Série, nº8 de 26 de Fevereiro de 1993. A CCSL encontra-se filiada na CPLP – SINDICAL e na Federação Internacional de Educação e Formação de Trabalhadores (FIAET). Esta organização sindical possui estruturas a nível nacional em Federações de Sindicatos, regionais (Sindicatos) e locais (Comissão Sindical a nível das Empresas). De acordo com o Estatuto a renovação dos órgãos sociais é realizada de 4 em 4 anos.

As duas centrais sindicais fazem parte do Conselho de Concertação Social e participam no diálogo social. Porém existem situações que fragilizam a participação sindical e o diálogo social e tem a ver com a igualdade de oportunidades, numa situação de existência de duas centrais sindicais, em que todas reclamam pela participação igualitária nas esferas de representação e decisão nas estruturas de segurança, proteção social e concertação social e nas reuniões nacionais e internacionais sobre questões laborais, nomeadamente a nível da OIT.

Como corolário dessa situação as relações entre as duas centrais sindicais não têm, por vezes, favorecido aproximações e convergências nas intervenções o que contribui para a fragilização em algumas negociações, como tem sido o caso das negociações sobre o subsídio do

desemprego, em que o extremar de posições entre as duas centrais condiciona as decisões e conceções das várias partes.

O PATRONATO

Em Cabo Verde, a representação do patronato no seio do Conselho de Concertação social, faz-se pelas Câmaras do comércio e/ou seu conselho superior Câmara do Comercio Industria e serviços de Sotavento (CCISS), Câmara do Comercio, Industria, Agricultura e serviços e barlavento (CCIASB) e Câmara do Comercio do Turismo de Cabo Verde (CCTCV), a Associação Comercial de Sotavento (ACS) e a Associação de Empresas de Construção civil (AEC).

Entretanto, existem outras associações de empregadores que têm sido parceiros de implementação das intervenções previstas no PPTD. Estas associações são importantes na medida em que cobrem os setores empresarial da juventude, das mulheres e do meio rural. Entre estas constam: a Associação de Jovens empresários (AJEC), as associações das mulheres empresárias (de São Vicente e de Santiago) e a Associação Comercial, Agrícola Industrial e de Serviços de Santiago (ACAISA)⁸⁸.

Quanto às capacidades tripartidas dos mandantes – **governo, patronato e sindicato** – a avaliação constata esforços organizacionais importantes e iniciativas estruturantes como todo o trabalho de discussão e concertação que é realizado continuamente ao nível do Conselho de Concertação Social, os Acordos de Concertação Estratégica (assinados em 2007 para o período 2007-2011 e em 2012 para o período 2011-2016), as iniciativas coletivas e individuais de capacitação institucional dos recursos humanos dos mandantes.

Importa realçar os resultados conseguidos no seio do Conselho de Concertação Social: a aprovação do Pacto Nacional para o Emprego, a introdução do Salário Mínimo Nacional, a revisão e aprovação dos Estatutos do INPS, o trabalho que está a ser desenvolvido no âmbito do subsídio de desemprego e a recente revisão do Código Laboral.

Esses resultados ostentam, apesar dos desafios existentes, uma capacidade de gestão de relações laborais tanto no campo da promoção do emprego decente, particularmente para jovens e mulheres, como para a segurança e proteção social.

2.2.3. Organização, seguimento e avaliação

O governo designou como interlocutor para a implementação do PPTD o MJEDRH, através do Gabinete de SE a Senhora ministra. Estruturas como a DGTE, o IEF, o ICCA, o INPS e o CNPS foram chamadas a participar com responsabilidade específica no seu âmbito de intervenção ao nível do PPTD. Outras estruturas governamentais foram implicadas como a ADEI, e o INE.

O comité de seguimento e avaliação não foi criado e, por conseguinte, nenhuma atividade de seguimento anual ou de avaliação teve lugar. Também não se realizou a avaliação a meio percurso. Esta situação cria limitações quanto à disponibilidade de dados e documentos

⁸⁸ Membro da Federação das Associações patronais da Africa ocidental (FOPAO)

importantes, como não permitiu a atual avaliação final apoiar-se em avaliações de atividades e resultados anuais.

Por outro lado, apesar dos parceiros terem tido o conhecimento do programa e participado de uma forma ou de outra na sua formulação, a maioria apresenta défices de informações sobre os contornos da sua implementação e os resultados alcançados.

2.3. Resultados específicos, progressos e desempenho

Estes resultados foram identificados através da análise documental e das entrevistas com os parceiros. Realçam-se aqui alguns aspetos importantes já mencionados mas que têm a sua importância no estudo dos resultados:

- A falta de dados quantitativos, financeiros e narrativos para medir o impacto concreto de certas intervenções (falta de relatórios de atividade, de seguimento e avaliação, entre outros);
- O fato de se tratar de objetivos e resultados que não são da competência única da OIT mas sim de muitos outros doadores e instituições nacionais, implica a existência de numerosas intervenções e atores nos setores, que não podem estar considerados de maneira exaustiva nesses quadros.
- A necessidade de reformulação e/ou atualização dos produtos e indicadores, pois como veremos nos quadros abaixo nem sempre os indicadores são mensuráveis e/ou estão adequados ao resultado e produtos que pretende medir.

2.3.1. EIXO PRIORITÁRIO 1: Promoção de empregos decentes para jovens e mulheres

RESULTADO 1: As populações mais vulneráveis, em particular as mulheres e os jovens, no meio rural e urbano, tem um melhor acesso ao emprego decente e aos programas de promoção do empreendedorismo

→ Resultado 1 parcialmente atingindo

INDICADORES DE RESULTADOS:

Número de empregos criados para a mulheres e os jovens.

Este indicador não é relevante, porque:

- Não é possível avaliar o número de empregos criados diretamente pelas intervenções do PPTD ou PAENCE visto que não foi implementado um sistema de seguimento dos resultados do PPTD e o PAENCE esta apenas no primeiro ano de implementação.
- Os dados do INE indicam uma diminuição do número de empresas ativas no mercado entre 2012 e 2013, o que não significa necessariamente que o PPTD não teve impacto em termos de criação de empresas e emprego.

Tipo de contabilidade	Número de Empresas Activas						
	IIIº RE '07	IAE '08	IAE '09	IAE '10	IAE '11	IVº RE '12	IAE '13
Com contabilidade	1.888	2.196	2.573	2.959	3.197	3.067	3.125
Sem contabilidade	5.624	5.669	6.024	5.940	5.760	6.110	5.924
TOTAL	7.512	7.865	8.597	8.899	8.957	9.177	9.049

Fonte: INE, RE 2007 e 2012; IAE 2008, 2009, 2010, 2013

A convenção 122 é ratificada.

A convenção não foi ratificada.

Proporção de migrantes alvos (homens e mulheres) beneficiários de reinserção económica.

Pode-se dizer que o publico alvo de migrantes não foi especificamente beneficiário de ações desenvolvidas com o apoio da OIT. Outras iniciativas, entre as quais uma financiada pela EU (Projeto Reforço de capacidades de Cabo Verde na Gestão das Migrações) e outras implementadas pela Direção Geral da Imigração, permitiram atingir um pequeno número de migrantes.

PARCEIROS ENVOLVIDOS

Parceiros do PPTD: OIT e PNUD através do PAENCE, Cooperação Luxemburguesa através do PADFICV, ADEI, IEF, MJEDHR, INE, Política Integrada EFE, ACS.

Outros parceiros e organizações cujas atividades contribuem ao alcance dos objetivos: Plataforma das ONGs, FAM'F, Novo Banco, AJEC, PNLP, projeto EU "Reforço das Capacidades de Cabo Verde na Gestão das Migrações" etc.

PRODUÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PREVISTOS:

Relativamente aos 12 produtos previstos no PPTD, pode se afirmar que 4 foram efetivamente implementados (nº6, nº8, nº9 e nº11), 5 foram parcialmente implementados (nº2, nº3, nº5, nº7 e nº10), 2 não foram realizados (nº4 e nº12) e 1 não se pode avaliar (nº1).

UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PELOS PARCEIROS/ BENEFICIÁRIOS E SUSTENTABILIDADE:

- 1) As ações desenvolvidas no quadro do PAENCE foram claramente apropriadas pelos parceiros principais (ADEI, IEF, ACS). As metodologias de capacitação já estavam e continuaram a ser utilizadas. Os consultores selecionados estão certificados e poderão continuar a usar a metodologia. Os beneficiários finais tem capacidades reforçadas e poderão criar atividades geradoras de rendimento. Foram também produzidos manuais quer para as instituições (IEFP/CEFP, ADEI, Centros de Juventude etc.), quer para os beneficiários finais. A maioria dos programas centram os seus esforços nas populações mais vulneráveis (jovens, mulheres, populações rurais). A divulgação da legislação laboral e a elaboração do Regime Especial para as Micro e Pequenas Empresas beneficiam particularmente estes públicos. Também fez-se um esforço para trabalhar com o setor informal: um estudo e várias ações de sensibilização visam encorajar as pessoas a entrar na formalidade. A sustentabilidade destas intervenções pode ser considerada de curto prazo, mas se sabe que as instituições responsáveis continuaram com estas intervenções (o IEF tem vários projetos em curso, maioritariamente financiados pela Cooperação Luxemburguesa e a ADEI funciona com o seu próprio orçamento para continuar a formar os consultores e os empreendedores). A nível dos mandantes tripartidos, foram promovidas ações de capacitação e um melhor conhecimento das estratégias de inserção.
- 2) Relativamente às instituições de microfinanças, não houve capacitação enquadrada no PPTD. Foram financiadas pela Cooperação Luxemburguesa, a traves do projeto PADFI, atividades que reforçam as capacidades das associações.
- 3) O estudo sobre a inclusão de disposições específicas para o trabalho decente foi elaborado. Com base nesse estudo, o Conselho de Ministros da República de Cabo Verde aprovou, por deliberação 19/2012 de 29 de Março de 2012, o programa de modificação dos modelos de contrato-programa para que reflitam princípios e medidas respeitosos do conceito de trabalho decente na realização de infraestrutura no meio rural.

- 4) O público migrante não foi identificado no projeto PAENCE como público-alvo, por isto não houve ações que os visam diretamente. Algumas instituições (ADEI, Ministério das Comunidades, Direção Geral da Imigração, Projeto financiado pela EU) criam ferramentas para este público-alvo (manuais, página web, programa de apoio a reintegração etc.). O IEFP também criou ferramentas para este público.
- 5) Os mandantes estão satisfeitos com os avanços em relação à assinatura, ratificação e aplicação das convenções da OIT, assim como o cumprimento das exigências de envio de relatórios. Entretanto, ainda falta bastante trabalho para a assinatura e ratificação de muitas convenções aprovadas a nível da OIT e o Governo poderá estar a precisar do apoio da OIT.
- 3) Outro risco tem a ver com o envio dos relatórios à OIT: Estes relatórios são fontes de informação e, ao mesmo tempo, impulsionadores de mudança, uma vez que, cada relatório, referente a cada Convenção ratificada, é apreciado por uma Comissão de Peritos que propõe recomendações a serem seguidas pelo país. Estas recomendações vão desde alterações legislativas, como sugestão de recolha de dados, realização de inquéritos, criação de comissões ou outras estruturas, etc. Ou seja, sugestões para uma constante dinamização e resposta do país para o que é a promoção do trabalho decente a todos os níveis. Por isto é muito importante que Cabo Verde consiga enviar os relatórios a tempo, para poder beneficiar desta assistência.

GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES:

- 1) Os riscos a considerar incluem a falta de recursos (particularmente humanos) no IEFP e maioritariamente financeiros na ADEI, que são as duas instituições que tem mandato para o emprego e o empreendedorismo.
 - 2) Existe também um risco relativamente ao papel das duas centrais sindicais: durante a avaliação foi verificada a existência de situações que podem por em causa a participação sindical e o diálogo social e tem a ver com a igualdade de oportunidades, numa situação de existência de duas centrais sindicais em que todas reclamam pela participação igualitária nas esferas de representação e decisão nas estruturas de proteção social, concertação social e nas fora nacionais e internacionais sobre questões laborais, nomeadamente a nível da OIT.
 - 4) As oportunidades são evidentes em matéria de criação de oportunidades de emprego e melhoria de condições de acesso, particularmente para mulheres e jovens e no meio rural.
-

RESULTADO 2 : O sistema de informação sobre o mercado de trabalho é organizado e eficaz

→ Resultado 2 não atingindo

INDICADORES DE RESULTADOS:

Um sistema de informação sobre o mercado de trabalho é implementado.

O sistema não foi implementado.

No entanto, esta atividade está em curso, estando o projeto PAENCE a trabalhar na concertação com os parceiros sociais para o planeamento do Sistema de Informação sobre Trabalho e Emprego em Cabo Verde (SITE).

PARCEIROS ENVOLVIDOS:

Parceiros do PPTD: OIT através do PAENCE, INE, IEFP.

Outros parceiros e organizações cujas atividades contribuem ao alcance dos objetivos: NOSI, Projeto de Reforço de Capacidades de Cabo Verde na Gestão das Migrações, Cooperação Luxemburguesa etc.

PRODUÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PREVISTOS:

Dos 2 produtos previstos 1 foi parcialmente implementado (nº2) e o outro não foi realizado (nº1)

UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PELOS PARCEIROS/BENEFICIÁRIOS E SUSTENTABILIDADE:

No quadro do projeto PAENCE, várias atividades foram desenvolvidas para melhorar a disponibilidade de dados sobre o emprego em Cabo Verde:

- Parceria com o NOSI e licenciamento para a Base de Dados do Emprego / IEFP
- Inquérito ao emprego e formação profissional (INE)
- Formação de inquiridores e Inquérito sobre o sector informal (INE)
- Apoio ao INE no Inquérito multiobjectivo
- Inquérito nacional sobre o setor informal

Relativamente ao Perfil País do Trabalho Decente em Cabo Verde, o documento foi realizado em 2013 (dados referentes a 2011), mas não foi publicado. Dado que já existem dados mais recentes, o BIT está a trabalhar junto com o INE e outros parceiros, para a atualização do documento e para a sua posterior publicação.

GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES:

O sistema estará sempre exposto ao risco da sua continuidade e atualização permanente pelos parceiros. O seu aproveitamento pelos beneficiários, que são os promotores do emprego e os que o procuram dependerá também da sua divulgação através de um canal de acesso simplificado e de um mecanismo de seguimento.

Representa sem dúvida uma oportunidade para os promotores e os que procuram o emprego, na medida em que lhes permitirá ter acesso a informação sobre as ofertas e condições de emprego a nível nacional.

RESULTADO 3: Os mandantes tripartidos tomam medidas de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas em conformidade com os enquadramentos das convenções 138 e 182

→ Resultado 3 atingindo

INDICADORES DE RESULTADOS:

Um Plano Nacional de Ação de luta contra o trabalho infantil é revisto e submetido para adoção

Foi elaborado o Plano Nacional de Ação sobre Eliminação do Trabalho Infantil, foi criada a Comissão Nacional para a Prevenção e Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil.

A lista do trabalho infantil perigoso é elaborada

A Lista Nacional do Trabalho Infantil Perigoso (TIP) foi aprovada em conselho de ministro, em Julho de 2015.

PARCEIROS ENVOLVIDOS

Parceiros do PPTD: OIT, ICCA, ACS, IEPF, INE, outras agências das Nações Unidas.

PRODUÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PREVISTOS:

Dos 5 produtos previstos 4 foram implementados (nº1, nº2, nº3 e nº4) e 1 foi parcialmente realizado (nº5).

UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PELOS PARCEIROS/BENEFICIÁRIOS E SUSTENTABILIDADE:

O Plano Nacional de Ação sobre Eliminação do Trabalho Infantil e a lista dos Trabalho Infantil Perigoso servem aos beneficiários e parceiros nos seus esforços de por cobro ao trabalho infantil, assim como no envolvimento das partes interessadas a todos os níveis. Tratam-se de quadro de referência de grande utilidade para todos intervenientes no mercado laboral. Os inquéritos e formações (reforço das estruturas existentes, por exemplo, os Comitês Municipais de Defesa dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes) que acompanharam estas ações melhoram o conhecimento e a divulgação de informação sobre o tema.

A Comissão Nacional para a Prevenção e Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil e cédula no ICCA (que visa lutar contra o trabalho infantil) são ferramentas de grande mais-valia, se efetivamente implementadas.

GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES:

Os riscos aqui seriam inerentes ao monitoriamente dos indicadores no sentido de se prevenir eventuais desvios, mas em relação ao *Plano Nacional de Ação de luta contra o trabalho infantil* existe ainda o risco do seu aprimoramento pelos parceiros/beneficiários.

Representam oportunidades importantes na luta contra o trabalho infantil e numa perspetiva proactiva, já que parte de um plano e de um quadro legal para o efeito.

2.3.2. EIXO PRIORITÁRIO 2: Extensão da cobertura social para grupos vulneráveis

RESULTADO 1: Um piso de proteção social é formulado e implementado

→ Resultado 3 parcialmente atingindo

INDICADORES DE RESULTADOS:

Taxa de cobertura do INPS

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
29,00%	31,90%	34,40%	36,60%	N/A	38,00%	41,00%
	+2,9	+2,5	+2,2	N/A	N/A	+3

Fonte : Avaliação final do projeto STEP Portugal fase II e dados do inquérito ao emprego de 2014, INE

Infelizmente estes dados não permitem tirar conclusões claras sobre o impacto do PPTD na taxa de cobertura do INPS (porque a evolução da taxa de cobertura do INPS é bastante constante desde 2008, como se pode ver no quadro). Entretanto, pode-se afirmar que o aumento nestes últimos é significativo, facto muito positivo.

Proporção de idosos beneficiários da pensão social

Do universo dos pensionistas, os idosos representam entre 70 a 80% do total. Quanto à proporção da população idosa beneficiária da pensão social ela representa cerca de 50% do universo, segundo os últimos dados do Censo de 2010.

Número de beneficiários da pensão social

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
20.471	22.636	22.942	23.014	21.889	21.263	21.296	21.307
	+9,5%	+1,3%	+0,3%	-0,05%	-2,9%	+0,15%	+0,05%

Fonte: CNPS

Em outubro de 2015, foram contabilizados 21.288 beneficiários da pensão social. Estes dados não permitem tirar conclusões sobre o impacto do programa.

Entretanto, estes indicadores não são suficientes para avaliar o impacto do PPTD sendo que o objetivo do mesmo não é só o aumento da cobertura mas também a melhoria e o reforço dos sistemas (INPS e CNPS), a criação de um sistema de estatísticas da proteção social, a extensão da proteção social aos migrantes, a capacitação dos dirigentes e dos mandantes tripartidos.

PARCEIROS ENVOLVIDOS

Parceiros do PPTD: OIT através do projeto STEP, INPS, CNPS, INE, outras direções do MJEDRH, sindicatos, patronato.

Outros parceiros e organizações cujas atividades contribuem ao alcance dos objetivos: Conselho de Concertação Social e outras.

PRODUÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PREVISTOS:

Dos 7 produtos inicialmente previstos, podemos afirmar que 4 foram efetivamente implementados (nº2, nº3, nº6 e nº7), 2 parcialmente implementados (nº1 e nº7), 1 não foi realizado (nº5).

UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PELOS PARCEIROS/BENEFICIÁRIOS E SUSTENTABILIDADE:

Vários estudos e documentos foram elaborados e permitiram o reforço de capacidades e de funcionamento do INPS (“A proteção social em Cabo Verde: Situação e Desafios”, “A cobertura contributiva do INPS de Cabo Verde. Análise e Recomendações”, “Plano Operacional de Extensão da Segurança Social aos trabalhadores independentes e domésticos”, “Estudo sobre um regime especial para pequenas e micro empresas em Cabo Verde”, entre outros). Das três propostas legislativas que foram realizadas com acompanhamento técnico, a que diz respeito à revisão dos estatutos da instituição foi acolhida no seio do Conselho de Concertação Social e posteriormente aprovada na Assembleia, tendo sido publicada em BO. Além disto, foram melhoradas as condições para a criação de um sistema de estatísticas da proteção social (Implementação da Unidade de Estudos Estatísticos do INPS e produção de boletins estatísticos, formulação de Protocolo de cooperação no domínio das estatísticas entre o INPS e o INE). Pode-se dizer que o INPS tem hoje uma melhor capacidade de coordenação dos esforços: estabeleceu redes de parcerias e formalizou a parceria com o INE. Melhorou a produção, sistematização e difusão de dados e estatísticas de segurança social. Utiliza abordagens inovadoras de comunicação dirigidas a grupos de trabalhadores específicos.

O INPS também beneficiou de várias formações nas áreas de estatística, gestão de dívidas e mecanismos de cobrança, entre outros.

O CNPS foi beneficiário de ações de capacitação (formação sobre administração de pensões sociais, os novos procedimentos e o sistema de informação do CNPS, diagnóstico do Centro Nacional de Pensões Sociais, melhoria do sistema de informação do CNPS, formulação e difusão do manual de procedimentos do CNPS, melhoria dos instrumentos de seleção de beneficiários do CNPS, elaboração e implementação de um plano de comunicação do CNPS, elaboração e socialização da Carta Nacional de Política para a Terceira Idade) e também se trabalhou na melhoria do sistema de recolha e partilha de dados (documento de orientação para a produção de estatísticas do CNPS e formação em produção de estatísticas; cobrança das contribuições;

governança financeira, gestão da dívida e inspeção (INPS; CNPS; MJEDRH; INE; Ministério das Finanças e Planeamento)). No que concerne a sustentabilidade das intervenções, pode-se dizer que o CNPS hoje tem melhores competências relativas ao registo e processamento dos pagamentos, os funcionários têm acesso a uma base de informação comum, as formações foram replicadas o que significa que ainda podem ser multiplicadas. Tem um maior controle e cruzamento de dados e com o desenvolvimento do sítio de internet e da intranet melhorou a comunicação entre os técnicos e responsáveis envolvidos na gestão do sistema de pensões sociais. Desenho do Cadastro Social e de Beneficiários da Proteção Social.

Ainda não foram implementadas medidas concretas que permitem a extensão da proteção social aos migrantes.

GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES:

Os riscos principais tem a ver com a sustentabilidade financeiras das instituições.

As oportunidades concernem o aumento da cobertura, a melhoria da gestão que terão claramente impactos positivos e importantes nos beneficiários finais.

RESULTADO 2: O quadro institucional de governação da segurança/ proteção social é reforçado

→ Resultado 3 parcialmente atingido

INDICADORES DE RESULTADOS:

Número de convenções relativas a proteção social aplicadas

A “aplicação” de convenções é uma noção bastante vaga. Por isto, é difícil medir a evolução deste indicador. O que se pode afirmar é que nenhuma convenção foi assinada ou ratificada desde o início do PPTD em 2012.

Indicadores de resultados da versão atualizada do PPTD

Número de instituições da proteção social cujas capacidades foram reforçadas

As capacidades do INPS e do CNPS foram reforçadas. Também foram capacitados os mandantes tripartidos.

Proporção de atores chaves formados sobre a Agenda do Trabalho Decente, em particular sobre a proteção social

Este dado não é possível de calcular.

PARCEIROS ENVOLVIDOS

Parceiros do PPTD: OIT através do projeto STEP, INPS, CNPS, INE, outras direções do MJEDRH, sindicatos, patronato.

Outros parceiros e organizações cujas atividades contribuem ao alcance dos objetivos: Conselho de Concertação Social e outras.

PRODUÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PREVISTOS:

Dos 4 produtos inicialmente previstos, podemos afirmar que 1 foi efetivamente implementado (nº1) e 3 forma parcialmente implementados (nº2, nº3 e nº4).

UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS PELOS PARCEIROS/ BENEFICIÁRIOS E SUSTENTABILIDADE:

O relatório “Análise da legislação de segurança social tendo em vista a possível ratificação da Convenção n.º 102 da OIT relativa à segurança social” permitiu avançar com os trabalhos de preparação da possível ratificação da C102. A Convenção n.º 102 e a Recomendação n.º 202 da OIT relativa aos pisos nacionais de proteção social foram incluídos na agenda nacional.

O governo decidiu criar um Cadastro Social e de Beneficiários da Proteção Social.

Foi elaborado o Perfil Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, já foi aprovada a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES:

Os riscos relativos a aplicação das convenções tem muito a ver com a capacidade do governo em mobilizar e colocar recursos em ações adequadas. Depende também da implicação dos sindicatos e dos empregadores.

O apoio da OIT representa uma grande oportunidade para acelerar o processo de assinatura, ratificação e aplicação das convenções em geral. Para isto, o Governo tem que criar as condições e pedir apoio técnico à Organização.

2.4. Lições e Desafios

2.4.1. Lições a apreender - as boas práticas

A falta de relatórios de avaliações das atividades limita a identificação de lições e boas práticas durante a formulação e a implementação do PPTD de Cabo Verde. Contudo, as entrevistas realizadas com várias partes interessadas permitiram concluir sobre algumas lições e boas práticas importantes que passamos a destacar:

- a. A abordagem participativa com implicação de uma boa proporção das partes interessadas durante o processo de formulação do programa permitiu a sua apropriação nacional de forma ampla e o reconhecimento da pertinência do PPTD;
- b. O forte alinhamento das prioridades do PPTD de Cabo Verde com as estratégias nacionais no sector, DECRP, bem como o quadro das intervenções das Nações Unidas e dos principais parceiros, contribui para ganhos de sinergias e de eficiência na implementação do programa;
- c. A centralização de toda a coordenação nacional num ministério chave e com a mais amplas competências afins e a adequada articulação com o sistema das Nações Unidas, no caso específico do PPTD através da representação da OIT contribuiu grandemente para a eficácia na implementação do programa;
- d. A implicação de vários parceiros como a Espanha, Portugal e o Luxemburgo no financiamento e implementação de projetos visando o alcance dos resultados previstos no PPTD.

2.4.2. Desafios e constrangimentos

Apesar dos resultados e avanços conseguidos, Cabo Verde enfrenta ainda desafios e constrangimentos em vários domínios de intervenção, nomeadamente no que concerne o acesso dos jovens e mulheres ao emprego e à proteção social, a prevenção do trabalho infantil, a precariedade do emprego e a equidade quanto a oportunidades de emprego. Com referência a esses desafios os principais aspetos de interesse foram identificados, nomeadamente os desafios relacionados com o controlo do crescimento populacional; a promoção do crescimento económico sustentável compartilhado e equitativo; a criação de oportunidades de emprego decente e a proteção social para todos; a promoção do desenvolvimento social equitativo; a redução das desigualdades e a promoção de uma gestão integrada e sustentáveis dos recursos naturais e dos ecossistemas.

Apesar dos avanços e da capacidade institucional instalada, a produção e análise estatística continua a ser um constrangimento em várias áreas, particularmente quanto à necessidade de financiamentos de inquéritos no sector laboral, dificultando a definição de políticas e tomadas de decisões em matéria de promoção de emprego tendo em conta o local de residência, o género e o grupo etário atendendo ao princípio da equidade e igualdade de oportunidades, ou

à questão salarial/remunerações/ganhos que continua ainda a carecer de disponibilidade de informação.

Relativamente ao sistema de proteção social analisado de forma integrada, o país enfrenta vários desafios: possíveis situações de crescentes responsabilidades com o sistema não contributivo; a sustentabilidade da segurança social; o alargamento da cobertura do seguro social; a introdução do subsídio do desemprego; a possibilidade de inserção no INPS dos trabalhadores que transitam entre a formalidade e a informalidade; entre outros.

Acresce-se ainda a questão estrutural, que tem a ver com a situação de funcionários do chamado "sistema atual" introduzidos em 2006 e sem o acompanhamento de um fundo de pensão, e os funcionários da função pública novo (depois de 2006). O problema reside no facto da introdução dos funcionários do "sistema atual" em 2006 não ter sido acompanhada das respetivas transferências de descontos anteriores, criando um descoberto no sistema.

Quanto à sustentabilidade do sistema de proteção social, mesmo se os estudos atuariais apontarem para uma perspetiva de sustentabilidade até 2060, fica a preocupação de que a continuar a situação com a tendência da pirâmide de idade, estar-se-á perante a necessidade de criar mecanismos de gestão de riscos eficazes e de introdução de novas fórmulas de cálculos de pensões.

Refere-se ainda a necessidade de integração dos vários regimes contributivos: Regime geral – trabalhador por conta de outrem, trabalhadores por conta própria serviço doméstico (Decreto nº 50 /2009 - trabalhadores por conta de outrem, nº 49/2009 - serviço domestico, nº 48/2009 trabalhador por conta própria; nº 40/2006 - funcionários de função pública; nº 45/2007- função pública nível Municipal; funcionários/ função pública atual e funcionários/ função pública novo (depois de 2006).

A questão da sustentabilidade e o alargamento têm um aliado que poderá servir de apoio à consolidação da gestão e aumento do número de segurados, e por conseguinte de beneficiários, nos próximos anos: a fase de transição demográfica em que o país se encontra. Nas próximas décadas a população economicamente ativa em Cabo Verde aumentará, logo, significa que mais pessoas estarão em condições de poder contribuir para o sistema de previdência social. É necessário criar condições para que o máximo de trabalhadores possa estar inscrito e possa usufruir do sistema. Neste sentido será necessário melhorar a contribuição da população economicamente ativa. Recorda-se que, neste momento, em cada 10 apenas 4 contribui para o sistema, sendo que 72.000 pessoas são segurados, 177 mil beneficiários e entre 6-7 mil são entidades empregadoras.

Por outro lado, fica o desafio da ratificação da convenção C102 sobre as normas mínimas de segurança social, bem como a revisão do atual quadro jurídico de cobertura de acidentes de trabalho que data dos anos 80 e que tem um nível de cobertura máxima inferior ao salário mínimo nacional.

Existe ainda o desafio relativo à prevenção do trabalho infantil e do seguimento e cumprimento da lei recentemente aprovada sobre TIP.

Finalmente, em relação às associações patronais, para além das que estão representadas no Conselho de Concertação Social, será necessário encontrar um melhor mecanismo de envolvimento das outras, nomeadamente a AJEC, as associações das mulheres empresárias, a ACAISA, por forma a haver uma participação de todo o patronato em todo o processo do PPTD. Isto porque o PPTD tem como objetivo priorizar os públicos-alvo prioritários de jovens, as mulheres e do meio rural e que são áreas de intervenção diretas e específicas daquelas organizações.

2.5. Conclusões e Recomendações

As primeiras conclusões confirmam que as prioridades estabelecidas coincidem com as necessidades nacionais no horizonte do programa. E confirma-se o alinhamento de forma adequada do PPTD com o quadro programático de desenvolvimento nacional. O quadro do PPTD articula-se muito bem com o DECRP III e o Programa do Governo, particularmente as intervenções do MJEDRH. Existe um forte compromisso (embora desequilibrado) dos mandantes tripartidos sobre o essencial do programa. A necessidade de revisão/atualização dos resultados, produtos e indicadores é reconhecida pelas partes, uma vez que permitiria melhorar o sistema de acompanhamento e gestão de conhecimento, conscientização e sensibilização.

Durante a avaliação pudemos confirmar uma apreciação bastante satisfatória sobre o PPTD no cômputo geral pela maioria das partes interessadas, bem como relativamente aos resultados atingidos. No entanto a avaliação permitiu concluir que ainda há resultados que não foram atingidos, o que demonstra uma necessidade de continuar os esforços e estender o programa até final de 2016.

Há um forte comprometimento do Governo com a OIT quanto ao PPTD, registando contudo algumas limitações em recursos humanos, recursos financeiros e tempo para garantir a sua adequada e completa realização, com um sistema eficaz de seguimento e avaliação das atividades, resultados e impactos e a necessária mobilização de recursos para a sua implementação.

Também constata-se por vezes um desconhecimento do programa por parte de parceiros importantes (como a ADEI, a FAM'F por exemplo), que desejariam participar na elaboração do PPTD para poderem adaptar os seus planos de atividades às ações previstas no programa. Dever-se-ia também insistir no sentido de se assegurar a participação ativa dos representantes dos empregadores na elaboração do documento, inclusive as que, mesmo não estando no Conselho de Concertação social, cobrem os setores de concentração do programa.

Apesar dos progressos, o país tem ainda desafios importantes a enfrentar no que concerne ao melhoramento de condições quanto à precariedade do emprego, a equidade de acesso, a sustentabilidade do sistema de segurança social e quanto ao alargamento de parcerias, com a sociedade civil e os parceiros do desenvolvimento para uma melhor aplicação do PPTD.

SOBRE A DURAÇÃO DO PPTD

Recomenda-se a extensão do prazo do PPTD até ao final de 2016. Esta extensão permitiria continuar com as ações previstas do PPTD em curso e as que não foram implementadas. Permitiria também a reestruturação organizacional do mecanismo de implementação do PPTD. De realçar que esta extensão estaria alinhada com o prazo de execução do DECRP e com a extensão do UNDAF (até ao final de 2017).

SOBRE A IMPLICAÇÃO E RESPONSABILIDADE DOS PARCEIROS

Notamos uma boa apropriação do PPTD por parte do governo e dos sindicatos, isto porque se implicaram claramente no processo de elaboração do documento. Todavia, sugerimos que os representantes dos empregadores estejam mais encorajados a participar nos trabalhos de elaboração do PPTD. Isto deveria fazer-se através de um *atelier* no qual participariam os mandantes tripartidos, e também outras instituições como o IEPF, a ADEI, a FAM'F, AJEC, ACAISA e Associação das mulheres empresárias, por exemplo. Contudo, é conveniente salientar que o envolvimento de um número vasto de intervenientes obrigará a um processo de consulta e redação mais moroso na tentativa de responder às preocupações de todos. Mas é imprescindível incluir nos trabalhos as instituições que são responsáveis pela realização dos objetivos definidos no PPTD.

Seria interessante incluir nos trabalhos o Secretário Nacional do Conselho da Família, que tem um papel muito importante de supervisão das ações desenvolvidas no que toca a família, e poderia também ser um bom instrumento de seguimento.

A ausência de uma estrutura de seguimento/monitorização e avaliação acabou por ter repercussões ao nível da definição dos papéis e responsabilidades dos parceiros na implementação do PPTD. Neste sentido, para melhorar a apropriação do PPTD por parte dos mandantes, seria necessário encontrar uma solução organizacional/ de interação que permitira uma maior comunicação entre as partes e o seguimento das atividades implementadas, entre outros. Uma hipótese seria a criação de um secretariado técnico junto do MJEDRH, designado através do Conselho de Concertação Social, onde todos os mandantes estão representados.

Recomenda-se também a submissão do presente relatório de avaliação ao Conselho de Concertação Social a fim de permitir a discussão das suas conclusões e recomendações no sentido de reorientar as ações do PPTD e sua extensão até final de 2016.

SOBRE O SISTEMA DE AVALIAÇÃO E SEGUIMENTO

O secretariado referido no ponto acima permitiria e facilitaria a criação e instalação de um sistema de seguimento e avaliação que serviria os objetivos de gestão do PPTD centrada nos resultados, com articulações entre os mandantes e outros parceiros, assim como, serviria de suporte de informação ao Conselho de Concertação Social.

Seria igualmente interessante aproveitar este momento avaliativo para reformular/atualizar os resultados, produtos e indicadores apresentados no PPTD de forma a assegurar que as intervenções a concluir até ao final do período sejam mais concretas e mensuráveis.

SOBRE AS INTERVENÇÕES DO PPTD

Decorrente de resultados e desafios que ainda persistem, nomeadamente no que concerne o acesso dos jovens e mulheres ao emprego e a proteção social, a prevenção do trabalho infantil, a precariedade do emprego e equidade quanto a oportunidades de emprego, seria necessário um plano de ação, inclusive para implementar as recomendações da avaliação. O papel do Secretariado técnico neste âmbito será muito importante no reforço de articulação entre os mandantes e exercício da função de seguimento e avaliação.

É opinião partilhada por todos os parceiros que os dois eixos de intervenção do PPTD foram e são de primordial importância para a promoção do trabalho decente em Cabo Verde e por conseguinte, para contribuir para o desenvolvimento económico e social. O trabalho a desenvolver durante a extensão deste PPTD deverá continuar a focar-se em questões de emprego (em particular através do reforço das estruturas públicas já existentes e apoio à criação de negócios de pequena dimensão/ empreendedorismo); reforço do sistema de proteção social; contínuo trabalho ao nível do diálogo social e, em particular, da negociação coletiva; e, sempre que possível, acompanhar estas intervenções com apoio técnico ao nível da administração do trabalho para a promoção, sensibilização das convenções internacionais do trabalho, incluindo novas ratificações, como sejam, por exemplo, a C102 (Normas Mínimas de Segurança Social), a C144 (Consultas Tripartidas) e a C122 (Política de Emprego).

Deve-se dar uma ênfase à produção de dados e indicadores (sejam de fontes administrativas ou resultado da aplicação de inquéritos) que permitam, periodicamente, fazer análises que suportem decisões e medidas de política que respondam às necessidades constantes do país nos vários domínios de intervenção do MJEDRH.

Deve-se trabalhar mais nos assuntos da precariedade do emprego, a maior preocupação na perspetiva do trabalho decente tem a ver com a introdução de melhorias nas contratações a prazo e contrato coletivo no sentido de maior estabilidade laboral e tratamento decente aos trabalhadores.

Quanto à equidade recomenda-se uma maior atenção às regiões periféricas no meio rural onde ainda o acesso a oportunidades é bastante desigual em relação aos principais centros urbanos do país.

SOBRE A ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

É importante trabalhar na imagem e divulgação do PPTD. Para uma ainda melhor apropriação do PPTD, será necessário melhorar a comunicação quanto à sua divulgação no sentido de fazer entender que se trata de um documento assinado entre a OIT e os mandantes tripartidos e em que se engajam todas as partes, cada uma com respetiva responsabilidade.

Deve-se também procurar melhorar a comunicação para o exterior (partilha de dados estatísticos, informação sobre eventos, resultados e impactos das atividades, divulgação das ferramentas elaboradas etc.). A função Seguimento e Avaliação pode ajudar na disseminação de dados e informações, o que contribuirá para uma maior credibilidade dos mandantes na mobilização de parceiros.

Os resultados esperados seriam melhor atingidos com uma maior comunicação sobre o programa a nível nacional e a nível de todas as instituições que tem alguma intervenção no setor do emprego, empreendedorismo, trabalho infantil, proteção social, etc. Isto por várias razões:

- Uma melhor comunicação sobre o PPTD implicaria uma melhor concertação entre o Ministério, os sindicatos e os empregadores;
- Um melhor conhecimento dos objetivos do PPTD implicaria uma maior “satisfação” dos sindicatos e empregadores e uma crescente vontade de implementar ações em conjunto;
- Como se diz no relatório final do projeto STEP Fase II na seção ‘Lições aprendidas’, « *a partilha de informações com potenciais doadores e parceiros cria novas oportunidades de financiamento e implementação*”.

SOBRE AS PARCERIAS E MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS

Haverá a necessidade de um melhor esforço dos mandantes na mobilização de recursos particularmente a nível interno. Para este desiderato, será importante um trabalho de organização de uma base de dados e informações sobre potenciais fontes de recursos, mecanismos e modalidade da sua mobilização.

SOBRE O REFORÇO DE CAPACIDADES

Primeiramente, será necessário avaliar as reais necessidades em matéria de reforço de capacidades em várias áreas de intervenção como a elaboração de documentos de projetos, comunicação, mobilização de recursos, gestão centrada nos resultados, recolha de dados e estatísticas, seguimento e avaliação, ou áreas mais técnicas diretamente relacionadas com as temáticas do Trabalho Decente.

Sugere-se a utilização das ferramentas da OIT sobre as questões acima referenciadas.

3. BIBLIOGRAFIA

Acordo de Concertação Estratégica para a VIII Legislatura (2011-2016). Governo de Cabo Verde, 2012.

Análise de Situação da Criança e Adolescente em Cabo Verde. UNICEF e ICCA, 2011.

A Proteção Social em Cabo Verde: Situação e Desafios. OIT, 2012.

BO, Resolução nº 112/2013, Carta de política integrada educação Formação e emprego.

Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza III (2012 – 2016). Governo de Cabo Verde, 2012.

Evaluation lessons learnt and good practices guidance note 3, Evaluation Unit OIT, 2014.

Guidelines for Result based evaluation, Evaluation Unit OIT, 2012.

High-level evaluation protocol for DWCP evaluation, Evaluation Unit OIT, 2012.

Identificação do Impacto de uma Política de Salário Mínimo em Cabo Verde: Resultados Sociais e Económicos. Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2012.

Informações Básicas e Parâmetros para Adoção da Política de Salário Mínimo em Cabo Verde. UNTCS, 2010.

Midterm evaluations Guidance note 2. OIT, 2012.

Monitoring and evaluation Guidance note 1. Evaluation Unit OIT, 2012.

Monitoring and evaluation of decent work country programs. OIT, 2012.

Plano de Ação de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – PANPETI. Resolução nº 44/2014, do B.O. I Série, nº 36, de 2 de Junho.

Preparing the evaluation report Checklist 5, Evaluation Unit OIT, 2014.

Programa País de Trabalho Decente – Cabo Verde. OIT e MJEDRH, 2011.

Protocolo de Acordo entre a República de Cabo Verde e a Organização Internacional do Trabalho. MJEDRH e OIT, 2011.

Relatório Anual_TVET_2014. MJEDH, MED e MESCI

Relatório do Inquérito Nacional Sobre o Trabalho Infantil. OIT, INE, MJEDRH, ICCA, 2013.

Relatório final de cooperação técnica - Projeto Extensão da Proteção Social (STEP/Portugal Fase II). OIT, 2013.

Relatório sobre a Situação de Cabo Verde por Sector. MJEDRH, 2015.

Termes de Reference Revue Biennale du Programme Pays pour le Travail Décent 2012-2015 pour le Cabo Verde. OIT, 2015.

UNDAF Cabo Verde 2012-2016. Nações Unidas, 2012.

Versão *draft* atualizada com matriz de resultados do Programa País de Trabalho Decente – Cabo Verde. OIT, 2013

4. ANEXOS

ANEXO 1: Grelha de entrevistas

ANEXO 2: Lista de pessoas entrevistadas

ANEXO 3: Termos de referência

ANEXO 1: Grelha de entrevista

Esta entrevista insere-se no quadro da avaliação do **Programa País sobre Trabalho Decente (PPTD)**, solicitada pela OIT a ser realizada pelos consultores Sra Johanna Bruet e Sr José Agnelo Sanches. As informações recolhidas nesta entrevista são confidenciais e serão utilizadas exclusivamente para esta avaliação.

Identificação da Instituição	
Nome da Organização:	
Missão da organização:	
Nome do contacto:	
Função:	
Ligação com o projecto:	

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Coerência	
Tem conhecimento do projeto Programa País sobre Trabalho Decente (PPTD) a nível nacional?	
Conhece os objetivos do Programa País sobre Trabalho Decente (PPTD) ?	
Em que medida as atividades realizadas no âmbito do projeto estão em sintonia com os objetivos estabelecidos nas prioridades nacionais para o sector?	
Em que medida as atividades realizadas no âmbito do projeto estão em sintonia com os objetivos estabelecidos no quadro de assistência das nações unidas para o desenvolvimento da Republica de Cabo Verde (2012-2016)?	
Em que medida as atividades realizadas no âmbito do projeto estão em sintonia com as prioridades e atividades da vossa organização?	

Eficiência — relação custo/benefício possível para o alcance dos objetivos estabelecidos no programa	
Tem conhecimento das atividades executadas no quadro deste programa?	
Tem conhecimento do orçamento afetado a cada uma das atividades?	
Houve necessidade de se efetuar alguns ajustes das atividades inicialmente previstas (por questões financeiras)?	
A sua organização procurou fundos para implementação de algumas atividades?	

Eficácia — o grau em que o programa atinge os seus objetivos e metas Impacto (ou efetividade) — os efeitos (positivos) nos beneficiários finais, em termos técnicos, económicos, socioculturais, institucionais e ambientais	
Acha que os objetivos e resultados a alcançar foram bem apresentados e explicados?	
De uma maneira geral, acha que o programa foi bem entendido pelos 3 parceiros principais?	
As atividades previstas no PPDT foram todas implementadas? Se não por quê?	
Considera que houve uma boa cooperação entre os 4 principais parceiros (BIT, MJDRH, sindicatos e empregadores)?	
O papel de cada instituição era definido e claro?	
Os parceiros se implicaram e fizeram de tudo para atingir os objetivos definidos no PPTD?	
Como é que o projeto contribuiu para a realização do objetivo global do sector?	
Como é que o projeto contribuiu para a melhoria das condições de trabalho?	
Como é que o projeto contribuiu para a diminuição da discriminação e das desigualdades devidas ao género (caso ter contribuído)?	

Pertinência	
Na sua percepção o que lhe parece ser as maiores preocupações dos jovens e das mulheres em Cabo verde quando se trata de trabalho/segurança/condições de vida?	
Na sua opinião em que medida o projeto respondeu a estas preocupações?	
A sua organização foi implicada no processo de formulação do PPTD? Se sim, as preocupações da sua organização foram tomadas em conta?	
O projeto contribuiu de maneira positiva para o reforço das capacidades dos parceiros? O apoio do BIT aportou mesmo mas valia ao trabalho dos parceiros?	

Sustentabilidade — qual a capacidade de continuidade dos efeitos benéficos alcançados através do programa social, após o seu término	
Quais foram os fatores críticos de sucesso do projeto?	
As atividades implementadas são sustentável? Ou seja, continuarão a ter impactos positivos no futuro?	
Quais são os atuais engajamentos dos parceiros/das autoridades nacionais no sector?	

ANEXO 2: Lista de pessoas entrevistadas

Nome	Organização	Informação recolhida
Dra. Joana Borges	BIT	Informação geral sobre o PPTD e sobre o projeto STEP
Dr. Redha Ameer	BIT	Informação geral sobre o PPTD
Dra. Dinastela Curado	BIT	Informações sobre o PAENCE (Projet d'Appui à la Stratégie Nationale de Création d'Emploi au Cabo Verde)
Dra. Vera Perdigão	BIT	Informações sobre o projeto IPEC/AECID (Trabalho Infantil)
Dr. Olavo Delgado (Ponto focal para todos os assuntos do PPTD no MJEDRH)	MJEDRH/ Sistema Nacional de Qualificação	Implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações. Seguimento do desenvolvimento da avaliação.
Dr. Raimundo Tavares (DGTE)	MJEDRH/ Direção Geral do Trabalho e Emprego	Implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações. Atualização das informações sobre as convenções e o envio de relatórios a OIT.
Dr. Ulisses Borges da Veiga	MJEDRH/ Secretariado Executivo do Conselho Nacional da Família	Interesse para a implicação do Secretariado na elaboração do PPTD, e na implementação das ações. Papel de coordenação e supervisão das intervenções que tocam a família.
Dr. Júlio Silva (Presidente)	UNTC-CS	Implicação e papel dos sindicatos na elaboração do PPTD, implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações.
Dr. José Manuel Vaz	CCSL	Implicação e papel dos sindicatos na elaboração do PPTD, implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações.
Dr. António Tavares (Secretário Executivo)	ACS	Implicação e papel dos empregadores na elaboração do PPTD, implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações.
Dr. Felisberto Veiga (Presidente)	ACAISA	Implicação e papel dos empregadores na elaboração do PPTD, implementação das atividades previstas no quadro do PPTD, resultados e impactos, sugestões e recomendações.
Dra. Sofia Maia	PNUD/PAENCE	Atividades desenvolvidas no quadro do PAENCE, resultados e impactos, sugestões e recomendações.
Dra. Marilena Baessa (Presidente) e Dr. Jairson Gomes (Pto focal Trabalho infantil)	ICCA	Informações sobre as ações gerais do ICCA, atividades de luta contra o trabalho infantil, participação no projeto IPEC/AECID.
Dra. Jussara Matos (Coordenadora Emprego)	IEFP	Informações sobre as atividades relativas ao emprego e empreendedorismo, ações no quadro do PAENCE, resultados, impactos, recomendações.
Dra. Leonilda Mendes, Dr. José Teixeira	ADEI	Atividades da ADEI relativas ao empreendedorismo, parcerias com o IEFP e outras instituições, ações implementadas no quadro do PAENCE etc.
Dr. Mário Moniz	Plataforma das ONG	Intervenções em atividades que se enquadram no PPTD, associações que intervêm nos setores do emprego, trabalho etc. Implicação da plataforma na elaboração do PPTD ou em <i>ateliers</i> e atividades.
Dr. René Charles Sylva	INECV	Implicação na elaboração do PPTD, ações desenvolvidas, disponibilidades de dados, sugestões e recomendações para uma melhor recolha e tratamento de dados.
Dr. José Maria Veiga (Presidente)	INPS	Resultados e impactos do projeto STEP e outras ações desenvolvidas, informações sobre estatísticas, desafios, sugestões e recomendações.
Dr. René Ferreira (Presidente)	CNPS	Resultados e impactos do projeto STEP e outras ações desenvolvidas, informações sobre estatísticas, desafios, sugestões e recomendações.
Dra. Ruth Monteiro	FAM'F	Atividades de reforço de capacidades das associações de microfinanças em Cabo Verde, parcerias com a comunidade internacional.

ANEXO 3: Termos de referência

TERMES DE REFERENCE REVUE BIENNALE DU PROGRAMME PAYS DE TRAVAIL DECENT (PPTD) 2012-2015 AU CABO VERDE (Mai 2015)

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATIF DE LA REVUE

Le but fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) aujourd'hui est de promouvoir le plein emploi et assurer l'accès de chaque homme et chaque femme à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, dans tous les pays. L'OIT fournit une assistance technique et institutionnelle à ses mandants tripartites (gouvernements, organisations des employeurs et organisations de travailleurs) dans les Etats membres pour atteindre ce but. Le PPTD est le document qui définit, dans chaque pays, la manière dont les mandants comptent y arriver avec l'appui du BIT et d'autres partenaires clés.

Suivant les exigences de la gestion axée sur les résultats, le PPTD se base sur une analyse causale des problèmes en matière de travail décent conduisant à l'identification des domaines prioritaires d'intervention, la déclinaison des résultats stratégiques à court et moyen terme et d'un plan d'action opérationnel. Le PPTD constitue donc le cadre stratégique axé sur les résultats autour duquel le Gouvernement et les partenaires sociaux (les organisations d'employeurs et de travailleurs) s'engagent à travailler en partenariat avec l'OIT et d'autres partenaires clés pour réaliser les objectifs du travail décent. Le PPTD 2012-2015 du Cabo Verde est donc en principe une contribution à l'atteinte des priorités de développement du pays telles que définies notamment dans le DECRP III 2012-2016. De même, dans le cadre de la stratégie d'action commune du Système des Nations Unies, l'appui du BIT envisagé dans le cadre du PPTD est en principe en cohérence avec le plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF) au Cabo Verde.

Signé le 16 décembre 2011 à Praia, le PPTD 2012-2015 du Cabo Verde a été formulé en concertation avec les mandants tripartites du BIT et d'autres parties prenantes clés. Ce PPTD a retenu deux (02) priorités, cinq (05) réalisations et 30 produits comme suit :

2 Priorités	5 Réalisations	30 produits
Priorité 1 : «Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes»	Réalisation 1.1 : Les populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l'emploi décent et aux programmes de promotion des entreprises durables.	12
	Réalisation 1.2 : Le système d'information sur le marché du travail est organisé et performant.	2
	Réalisation 1.3 : Les mandants tripartites prennent des mesures de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes en conformité avec les engagements des conventions 138 et 182.	5
Priorité 2 : «Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus »	Réalisation 2.1 : Un socle de protection sociale de base est formulé et mis en œuvre.	7
	Réalisation 2.2 : Le cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale est renforcé.	4

La mise en œuvre de ce programme nécessite la mobilisation de moyens financiers et humains suffisants. Il est prévu notamment que l'ensemble des projets de coopération techniques soient alignés aux priorités du PPTD et qu'une meilleure synergie soit recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de

maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des réalisations/résultats du PPTD.

Le PPTD 2012-2015 du Cabo Verde est mis en œuvre depuis deux ans. Conformément à la politique d'évaluations du BIT, il est prévu qu'une revue biennale des PPTD soit effectuée en vue de tirer les leçons de la mise en œuvre, de réviser éventuellement la stratégie d'intervention afin de réaliser la seconde phase plus efficacement. En effet, cette revue biennale doit permettre de faire le point des actions réalisées, de l'évolution vers l'atteinte des résultats, des ressources effectivement mobilisées ainsi que les défis et les leçons apprises.

Par ailleurs, cette revue a également pour objectif de s'intéresser aux enseignements à tirer en termes de mécanisme national de mise en œuvre et en termes de stratégie de mobilisation locale et domestique des ressources.

2. OBJECTIFS DE LA REVUE

La Revue du PPTD 2012-2015 du Cabo Verde est un outil de gestion élaboré par ceux en charge de sa conception, de sa formulation et de sa mise en œuvre. En conséquence, le but de cette revue est d'évaluer ce qui a été accompli, d'examiner les difficultés rencontrées et de formuler des recommandations pour la mise en œuvre efficace de la seconde phase du PPTD. Les informations seront utilisées par le Bureau de l'OIT à Dakar, les mandants et les autres parties prenantes clés associées à la formulation et la mise en œuvre.

Les objectifs de la revue sont les suivants :

- Passer en revue la pertinence et l'adéquation de la conception du PPTD du Cabo Verde ;
- Examiner les progrès accomplis vers l'atteinte des réalisations ;
- Examiner l'adéquation des stratégies, des partenariats et les contraintes à surmonter, y compris les questions de genre ;
- Identifier les défis majeurs, les forces et les faiblesses du PPTD du Cabo Verde ;
- Examiner l'alignement des réalisations du PPTD avec les résultats attendus de l'agenda du travail décent en Afrique, ainsi qu'avec les axes de la stratégie nationale de développement ;
- Passer en revue les capacités organisationnelles du ministère en charge du travail et de l'emploi, du bureau de pays de l'OIT et des partenaires sociaux par rapport à la coordination d'ensemble du programme ;
- Identifier les leçons apprises et proposer des recommandations pour assurer l'atteinte des résultats escomptés dans le PPTD.

3. CLIENTS DE LA REVUE

Les principaux clients de la revue sont les mandants tripartites et les partenaires d'exécution nationaux au Cabo Verde, l'équipe d'appui technique au travail décent/ Bureau pays de Dakar, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, les donateurs. Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes qui peuvent réagir aux résultats de la revue et à toutes les questions soulevées, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre des actions visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de la mise en œuvre de la seconde phase du PPTD du Cabo Verde.

4. METHODOLOGIE

Cette revue biennale est une évaluation participative. Conformément à la politique d'évaluation du BIT, la participation du staff et des mandants tripartites de l'OIT et les parties prenantes de toutes les phases du processus allant de la conception à la mise en œuvre du PPTD devra être assurée. Cette participation devra se faire par des méthodologies appropriées, réunions et entretiens avec le staff, notamment le staff des projets de coopération technique du BIT dont le Cabo Verde est bénéficiaire.

Méthodologie et plan pour la collecte et l'organisation de l'information:

Revue documentaire

Le consultant examinera entre autres les documents suivants avant de procéder à des entrevues :

- PPTD du Cabo Verde avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats),
- Documents de projets et programmes et rapports d'avancement et d'évaluation des projets du BIT dont le Cabo Verde est bénéficiaire :
 - Projet d'Appui à la Stratégie Nationale de Création d'Emploi au Cabo Verde ;
 - IPEC-AECID: (RAF/08/10P/SPA), clôturé en février 2014;
 - STEP-Portugal Phase II (RAF/08/56M/POR), clôturé en juin 2013.
- Plans de travail des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution,
- Plan de travail du bureau de Dakar pour la mise en œuvre du PPTD / Résultats prioritaires de pays (CPO), rapports d'activités du bureau au profit du Cabo Verde, données statistiques disponibles, les Programmes et Budgets 2012-2013 et 2014-2015 du BIT, l'agenda du travail décent 2007-2015 pour l'Afrique ;
- UNDAF 2012-2016 du Cabo Verde (si nécessaire les Plans de Travail et Rapports annuels);
- La stratégie nationale de développement (DECRP III 2012-2016), etc.

Interviews

Le consultant devra interviewer :

- Les parties prenantes de la mise en œuvre des différents résultats du PPTD, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et les ministères clés ;
- Le directeur ETD/BP-Dakar, le directeur adjoint, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont le Cabo Verde est bénéficiaire, les spécialistes et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets au Cabo Verde.

L'atelier des parties prenantes

Sur la base des données collectées dans le cadre des activités ci-dessus, le consultant présentera ses conclusions et recommandations préliminaires dans un atelier des parties prenantes. Sur la base des contributions des participants à l'atelier, le consultant rédigera le rapport de la revue et le soumettra au responsable de l'évaluation qui va diffuser le rapport aux principales parties prenantes, aux spécialistes techniques du BIT Dakar, au Bureau régional de l'OIT et aux autres partenaires concernés pour commentaires.

Champ d'application et critères d'évaluation

L'examen qui couvrira les activités menées au titre du PPTD 2012-2015 du Cabo Verde portera sur les deux catégories de critères suivantes :

(i) Les critères d'évaluation des facteurs de performance :

- Pertinence et cohérence du PPTD ;
- Partenariat, stratégies et relations inter-agences ;
- Gestion axée sur les résultats ;
- Efficacité de l'organisation managériale de l'OIT pour le PPTD ;
- Gestion et Partage des connaissances ;
- Capacités des mandants tripartites.

(ii) Les critères d'évaluation du niveau d'atteinte de résultats tangibles pour chacune des 7 réalisations prévues dans le PPTD :

- L'adéquation des ressources mobilisées pour chacune des réalisations ;
- La production et la fourniture des produits planifiés ;
- L'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et la description des éventuels changements induits par chaque produit consommé ;
- Les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) et la durabilité des réalisations et ;
- Les risques émergents et les opportunités.

La revue devra répondre aux questions clés ci-après.

5. CRITERES ET QUESTIONS DE LA REVUE

Les questions clés ci-après sont destinées à guider l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

Les critères et questions d'évaluation des facteurs de performances sont les suivants :

Critère	Questions clés
Critère I : Pertinence et cohérence	– Dans quelle mesure le PPTD du Cabo Verde contribue-t-il à la réalisation des cibles de l'Agenda du Travail Décent en Afrique ? – Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ? – Les mandants tripartites ont-ils été impliqués de façon adéquate dans le processus de formulation du PPTD ? Leurs préoccupations sont-elles prises en compte ? – L'appui de l'OIT contribue-t-il suffisamment là où les mandants ont la voix, un intérêt et un avantage comparatif ? – L'appui du BIT adresse-t-il les gaps en matière de capacités et d'ouvertures pour l'implication des mandants ? – L'appui du BIT participe-t-il à la réduction de la discrimination et des inégalités de genre ? – La stratégie de mise en œuvre du PPTD est-elle cohérente en elle-même et avec les leçons apprises des initiatives antérieures de promotion du travail décent ? Est-elle basée sur une approche intégrée ?
Critère II : Partenariat, stratégies et relations inter- agences	– Y a-t-il une vision claire et une stratégie avec les principaux moyens d'action bien comprise par tous les partenaires pour la réalisation du PPTD ? – L'organisation des mandants tripartites pour la gestion, la gouvernance et la mise en œuvre du PPTD est-elle adéquate ? Y a-t-il une compréhension claire des rôles, des attentes et des responsabilités par toutes les parties impliquées ? – Les mandants nationaux s'impliquent-ils pour appuyer les stratégies afin d'assurer les résultats attendus

	de la collaboration comme explicité dans le PPTD ? Prennent-ils des responsabilités dans ce sens ? – Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ? – Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ? – L'appui du BIT adresse-t-il les gaps en matière de capacités et d'ouvertures pour l'implication des mandants ? – Y a-t-il une stratégie claire pour promouvoir l'égalité des sexes ?
Critère III : Gestion axée sur les résultats	– Le PPTD a-t-il défini une chaîne de résultats clairs et évaluables ? – Y a-t-il véritablement un lien causal entre chaque réalisation et les produits correspondants et entre chaque priorité et les réalisations correspondantes ? – Est-ce que le principe d'égalité de chance et de traitement entre les femmes et les hommes est reflété dans les réalisations escomptées et dans les priorités du PPTD ? – Un système de suivi et évaluation a-t-il été mis en place et à quel point est-il efficace ? Des informations pertinentes sont-elles systématiquement collectées et exploitées ? Sont-elles sensibles au genre et les données désagrégées par sexe et suivant tout autre critère pertinent ? – Y a-t-il de la clarté et un accord sur la manière dont les résultats seront documentés et vérifiés (indicateurs avec cibles et résultats d'étape) ? – Est-ce que les résultats escomptés dans le PPTD justifient le niveau des ressources qui sont en train d'être dépensées ? – Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?
Critère IV : Efficacité de l'organisation managériale de l'OIT pour le PPTD	– L'OIT s'est-elle organisée pour la mise en œuvre et pour une mobilisation effective et efficace des ressources pour le PPTD du Cabo Verde ? Sinon, pourquoi ? – Les interventions de l'OIT, y compris les projets de coopération technique, correspondent-elles aux plans du PPTD ? Les ressources techniques disponibles au BIT sont-elles adéquates pour accomplir le plan de mise en œuvre du PPTD ? – Est-ce que le PPTD bénéficie d'un appui cohérent, intégré et adéquat de la part du bureau de l'OIT (les spécialistes sur le terrain, le Bureau Régional, les unités techniques responsables au siège, les projets de coopération technique) sur les plans administratif, technique et si nécessaire sur le plan politique ?
Critère V : Gestion et partage des connaissances	– Les performances sont-elles effectivement contrôlées et rapportées ? – Les informations sont-elles partagées et aisément accessibles aux partenaires nationaux ? – Les informations partagées sont-elles aussi accessibles aux partenaires nationaux des deux sexes ? – Des réseaux de connaissances nationaux et des bases de connaissances sont-ils utilisés et/ou renforcés dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD ?
Critère VI : Capacités des mandants tripartites	– Les mandants nationaux ont-ils des capacités suffisantes pour assurer leur rôle en tant que partenaires pour la formulation et la mise en œuvre des réalisations et produits du PPTD ? Quelles sont les principales contraintes ? – Les capacités techniques, matérielles, financières et humaines des mandants tripartites sont-elles efficacement mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD ? Y a-t-il des structures spécifiques qui appuient la mise en œuvre du PPTD ? – Les mandants ont-ils des capacités suffisantes pour promouvoir la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes ? – Les mandants tripartites utilisent-ils effectivement les interrelations existantes pour promouvoir le PPTD et participer à la mobilisation des ressources pour le PPTD ? Quels sont les résultats obtenus dans ce sens ? – Comment les contraintes du point de vue des capacités des mandants tripartites ont-elles affecté le taux de réalisation du PPTD ? Qu'est-ce qui peut être fait pour surmonter ces contraintes ?

Les critères et questions d'évaluation des progrès accomplis pour chaque réalisation sont les suivants :

Critère	Questions clés
Critère VII : Adéquation des ressources mobilisées pour chacun des résultats	– Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ? – Les ressources et les efforts des mandants tripartites ont-ils été organisés de manière à soutenir la réalisation des produits du PPTD ? Y a-t-il des structures spécifiques qui appuient la mise en œuvre du PPTD ? – Les mandants tripartites utilisent-ils effectivement les interrelations existantes pour promouvoir le PPTD et participer à la mobilisation des ressources pour le PPTD ? Quels sont les résultats obtenus dans ce sens ? – Les activités et les projets sont-ils mis en œuvre en relation avec le PPTD ? Sinon, pourquoi ?

Critère VIII : Production et fourniture des produits planifiés	– Quels produits planifiés ont été réalisés et livrés ? – Les produits planifiés et réalisés sont-ils conformes en quantité et en qualité ? – A-t-on réalisé des produits non planifiés ? Si oui pourquoi ?
Critère IX : Utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires	– Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? – Dans quelle mesure les produits sont-ils utilisés ou ont tendance à être utilisés par les partenaires/bénéficiaires pour l'accomplissement des résultats ? – Dans quelle mesure les produits contribuent-ils ou ont tendance à contribuer à l'accomplissement des résultats ? – Dans quelle mesure les produits contribuent-ils à la promotion de l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination ?
Critère X : Progrès réalisés vers des résultats tangibles (au vu de l'évolution des indicateurs de résultats) et leur durabilité	– Au vu des niveaux de consommation des produits mis en œuvre dans le cadre du PPTD et des évolutions dans les indicateurs de résultats, quels progrès ont-ils été faits vers l'atteinte des résultats du PPTD ? – Quelle est la contribution des partenaires nationaux et de l'OIT à l'atteinte des résultats ? – Les activités entreprises ont-elles contribué à réduire les inégalités de genre ?
Critère XI : Gestion des risques émergents et des opportunités	– Les risques et opportunités ont-ils été gérés de façon adéquate dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD ? – Quels sont les risques et opportunités émergents en rapport avec le PPTD ?

5.1 Leçons apprises

- Quelles bonnes pratiques peuvent être apprises du programme et qui peuvent être appliquées dans la suite et pour des PPTD similaires en Afrique ?
- Qu'est-ce qui aurait dû être différent et qui devrait par conséquent être évité pour la prochaine phase de mise en œuvre du PPTD au Cabo Verde ?
- Au vu des résultats atteints, la conception du PPTD du Cabo Verde est-elle réaliste ?

6. GESTION DE LA REVUE ET DELAIS

Le Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique :

- Coordonne la revue et la finalisation du rapport ;
- Approuve les TDR et la sélection du consultant ;
- Assure le briefing du consultant ;
- Surveille le processus, y compris la suite à donner.

Le gestionnaire de la revue en coordination avec le Bureau de Dakar :

- Gère les activités en coordination avec le consultant ;
- Fait un briefing aux partenaires sur le processus et leur participation ;
- Compile la documentation pertinente, les informations des programmes et projets incluant les plans de travail, les rapports de progrès, les évaluations, les communications clés, etc. et fournit tous les documents et contacts au consultant ;
- Fait le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue du PPTD ;
- Dissémine le rapport de la revue aux partenaires et parties prenantes clés.

Le consultant :

Le consultant aura la responsabilité du rapport de revue. Ses tâches consisteront essentiellement à :

- Passer en revue le portefeuille et documenter les performances réalisées jusque-là ;
- Interviewer les partenaires clés individuellement et collectivement selon le besoin ;
- Appuyer l'OIT dans la facilitation des réunions et atelier ;

- Rédiger et soumettre le draft et le rapport final de la revue.

Le consultant devra avoir un master en sciences sociales, une bonne connaissance du BIT et une expérience d'au moins trois ans dans le suivi et évaluation des programmes et projets, notamment avec le BIT et d'autres agences du Système des Nations Unies. Il devra avoir une connaissance suffisante sur les questions de genre et de non-discrimination.

Cette revue sera conduite pendant une durée de 21 jours ouvrés sur la période allant de mai à juillet 2015. Un projet de plan de travail pour la revue est ci-joint. Le calendrier exact de la revue dépendra de la date de l'atelier de restitution à convenir avec la partie nationale.

7. RESULTATS ESCOMPTEES AU TERME DE LA REVUE DU PPTD

- Un draft du rapport de revue du PPTD en portugais que le gestionnaire de la revue va partager avec les mandants tripartites et les parties prenantes clés;
- Une présentation PowerPoint en Portugais et une version en Français pour l'atelier avec la partie nationale ;
- L'animation de la session portant sur la présentation de l'évaluation lors de l'atelier avec la partie nationale, et ;
- Une version finale du rapport de revue du PPTD en portugais intégrant les commentaires faits dans le draft.

8. CONFIGURATION DU RAPPORT

Le cadre analytique suivant est suggéré pour le rapport final :

- Page de titre (1 page)
- Table des matières (1 page)
- Résumé exécutif (pas plus de 5 pages)
- Acronymes (1 page)
- Contexte de la mise en œuvre du PPTD et sa logique d'intervention (1-2 pages)
- But, objectifs, champ et destinataires de la revue (1 page)
- Méthodologie de la revue et ses limites (1 page)
- Résultats, Conclusions et Recommandations (pas plus de 20 pages) [Le contenu de cette section doit être organisé sur la base des questions posées dans les TDR, et inclus les résultats, conclusions et recommandations pour chaque domaine des différents sujets à évaluer.]
- Annexes : incluant (i) Une matrice de synthèse indiquant pour chaque produit s'il a été réalisé, consommé, induit des changements ; (ii) La matrice du plan de suivi des indicateurs de réalisation indiquant les progrès accomplis ; (iii) Les termes de référence ; (iv) Le plan de travail durant la revue ; (v) Les personnes rencontrées ; (vi) Les références bibliographiques, et ; (vii) Tout autre élément pertinent.

9. CHRONOGRAMME

Le chronogramme provisoire du processus de la revue prévoit les étapes suivantes :

Etapes	Tâches	Responsable	Délais
1	Préparation des TDR et transmission à la partie nationale	BIT Dakar	Décembre 2014
2	Partager les TDR au comité PPTD, transmettre au BIT les commentaires ; Transmettre au BIT 3 CV de consultants au minimum	Ministère du travail Cabo Verde	Mars-Mai 2015
3	Recrutement du consultant évaluateur national	BIT Dakar	Mai 2015
4	Déterminer la date de l'atelier	BIT/Ministère	Juin 2015
5	Mise à disposition du rapport Version 1	Consultant(s)	Juillet 2015
6	Transmission du rapport à la partie nationale pour commentaires	BIT Dakar	Juillet 2015
7	Atelier de validation par les parties prenantes	BIT/Ministère	A déterminer

Proposition de plan de travail pour la revue du PPTD du Cabo Verde

	Taches	Source d'information	Délai (jours)
1	Revue en desk des principaux documents.	Unité de Programme du Bureau de pays de l'OIT à Dakar	5
2	Consultations avec le staff de l'OIT – Directeurs du Bureau de pays, spécialistes, Unité de Programme et Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique.	Le point focal du BIT au Cabo Verde avec l'appui de l'unité de programmation de Dakar va organiser les consultations.	
3	L'évaluateur tiendra des réunions individuelles avec les institutions en charge du travail et de l'emploi, les principales organisations d'employeurs et de travailleurs du Cabo Verde, les autres parties prenantes et les agences du système des nations unies.	Le point focal du BIT au Cabo Verde avec l'appui du bureau de Dakar va faciliter l'organisation des rendez-vous.	5
4	Une réunion sera organisée pour le consultant avec le Comité de pilotage de la mise en œuvre du PPTD).	Le Bureau de Dakar va coordonner avec le Ministère en charge du travail, l'organisation de la réunion du comité.	1
5	Le consultant préparera le draft de rapport et une présentation sur la base des informations collectées qu'il fournira au BIT pour commentaires.	Consultants, compte rendu des interviews	5
6	Un atelier avec les partenaires nationaux clés et l'équipe du programme pour présenter et discuter les résultats préliminaires et les recommandations.	Le Bureau de pays en collaboration avec le Ministère en charge du travail et de l'emploi va organiser l'atelier.	1
7	Le consultant va prendre part à un atelier de renforcement de capacités des partenaires nationaux sur le PPTD, comme personne ressource et intégrera les contributions issues de l'atelier dans le rapport de la revue.	Le Bureau de pays en collaboration avec le Ministère en charge du travail va organiser l'atelier	2
8	Le consultant livrera au BIT une première version du rapport de la revue pour commentaires des parties prenantes.	Le gestionnaire de la revue va partager avec le staff concerné du BIT, les principaux partenaires nationaux, et autres parties prenantes clés pour commentaires.	1
7	Circulation du draft de rapport pour commentaires et envoi au consultant	Le gestionnaire de la revue rassemble les commentaires.	7
9	Publication du rapport final de la revue	Le consultant incorpore les commentaires selon qu'il les trouve appropriés et soumet le rapport final au gestionnaire de la revue.	1
		TOTAL	28